

тому без імперативно встановлених чітких мінімальних соціальних і трудових гарантій в новому Трудовому кодексі неможливо забезпечити захист трудових та соціальних прав працівників.

Ще одним недоліком урядового законопроекту було те, що не встановлювалася чітка процедура звільнення з роботи, а регулювання цього питання мало б переноситися у трудові чи колективні договори. Звільнення передбачало не видання відповідного наказу, а укладення додаткової угоди до трудового договору (ч. 3 ст. 31 законопроекту). Така правова конструкція не витримує критики, оскільки у випадку розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, ризикуючи втратити роботу, працівник навряд

тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 цього Кодексу. Виконання дистанційної (надомної) роботи не тягне за собою будь-яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При цьому, якщо працівник і роботодавець письмово не домовилися про інше, дистанційна (надомна) робота передбачає оплату праці в повному обсязі та у строки, визначені чинним трудовим договором.

Отже, очевидний тренд у галузі трудового законодавства спрямований на врегулювання дистанційних трудових відносин, поштовх якому був наданий боротьбою з поширенням пандемії та запровадженням карантинних обмежень, у зв'язку з чим більшість компаній в Україні вимушені були переводити працівників на надомну роботу.

## Враховуючи масштаби пандемії коронавірусу COVID-19 тренд на дистанційну роботу буде лише посилюватися

чи добровільно погодиться на укладення відповідної додаткової угоди.

Аналогічно, розірвання трудового договору за ініціативою працівника вимагало також укладення додаткової угоди з роботодавцем. При цьому законопроект не містив наслідків відмови роботодавця укласти таку угоду, а лише називав це грубим порушенням трудового законодавства (ч. 2 ст. 33 законопроекту).

### Останні тренди 2020 р.

В результаті поширення пандемії коронавірусу COVID-19 суттєво змінилися тренди на ринку праці як в Україні, так і у світі. Більшість компаній перейшли на віддалений (дистанційний) режим роботи. Це характерно для тих професій та спеціальностей, які можуть виконувати свої функції дистанційно.

Зокрема, згідно зі змінами, внесеними вищевказаним Законом від 30.03.2020 р., ст. 60 Кодексу законів про працю України була викладена в новій редакції, відповідно до якої в законодавство було введено визначення «дистанційної (надомної) роботи». Це така форма організації праці, коли працівник виконує роботу за місцем його проживання чи в іншому місці за його вибором, у тому числі за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, але поза приміщенням роботодавця.

В умовах дистанційної (надомної) роботи працівники розподіляють робочий час на власний розсуд, на них не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не передбачено у трудовому договорі. При цьому загальна

враховуючи масштаби пандемії коронавірусу COVID-19 у світі та в Україні, тренд на трудові відносини, які триватимуть дистанційно, надалі буде посилюватися. Тому вже цього року варто очікувати перші проблеми у правозастосуванні такого інституту трудового права з появою першої судової практики в частині, наприклад, спірних звільнень за неналежне виконання трудових обов'язків, що може бути зумовлено віддаленістю контролю за працівниками, не підпорядкуванням таких працівників внутрішньому трудовому розпорядку та погіршенням трудової дисципліни.

Отже, підсумовуючи, можна зробити висновок, що правове регулювання трудових відносин в Україні вже найближчим часом може зазнати значних змін в частині відходу від «радянського» Кодексу законів про працю до нового Закону України «Про працю» чи Трудового кодексу України. До того ж через пандемію в Україні та світі реформування правового регулювання трудових відносин буде спрямоване на віддалену роботу, необхідність дистанційного контролю за роботою працівників, а також на запровадження нових сучасних способів фіксації порушень трудової дисципліни з боку працівників, які працюють віддалено. Це означає, що законодавство у сфері трудового права буде реформуватися своїм еволюційним шляхом, враховуючи нові реалії в галузі працевлаштування, здійснення трудових обов'язків та захисту трудових прав працівників, гарантованих Конституцією України. [✎](#)

## Розірвання договору оренди нерухомості: як уникнути помилок?



Світлана БАГДАШКІНА,  
старший юрист IBC Legal Services,  
адвокат



Договори оренди нерухомості заслужено очолюють неофіційні рейтинги проблемних договорів як серед підприємців, так і серед юристів. Проблеми виникають вже на стадії вдумливого вичитування тексту, адже обсяг договору оренди нежитлого приміщення в ТРЦ може сягати 40-50 сторінок дрібним кеглем, які містять безліч нюансів та юридичних пасток для орендаря. Родзинки часто заховані саме наприкінці документа, коли сил та часу читати й сперечатися вже не залишилося. Парадокс у тому, що ці прикінцеві розділи договору доведеться ретельно вичитати, якщо не під час підписання, то у процесі розірвання договору. Далі розповім чому...

Обмеження, введені Урядом для боротьби з пандемією COVID-19, завдали відчутного удару бізнесу, зокрема ритейлу, який був вимушений закрити офлайн-магазини та, як наслідок, втратив подекуди єдине джерело доходу. Незважаючи на те, що в ЦК України в авральному режимі кілька разів внесли достатньо суперечливі зміни з метою врегулювання питань сплати орендних платежів під час пандемії, велика кількість орендарів так і не змогла домовитися з орендодавцями та виключити орендну плату зі своїх витрат повністю або максимально її мінімізувати. Це призвело до необхідності розглядати питання про розірвання договору оренди.

Саме на цьому етапі підприємець зазвичай зіштовхується з неприємними сюрпризами, які містить 50-сторінковий договір оренди, «недотиснутий» до кінця через незнання або поспіх. Одними з найважливіших умов будь-якого договору, а особливо договору оренди, десь в кінці тексту є умови його дострокового розірвання в односторонньому порядку. Тобто перед тим як кудись зайти, необхідно передбачити можливість безперешкодного виходу.

Тому орендарю варто звертати особливу увагу на наявність можливості розірвання договору в односторонньому порядку за ініціативою орендаря (відмови від договору) без настання будь-яких негативних наслідків для орендаря (зокрема, відсутність у договорі штрафних санкцій та можливості відшкодування упущеної вигоди орендодавця у разі такого розірвання). Також важливими будуть умови, якими передбачено розірвання договору у разі тривалої дії форс-мажорних обставин (донедавна це була скоріше данина традиціям, ніж «робоча» умова). Як альтернатива — можливість передачі приміщення в суборенду без права абсолютного вето орендодавцем.

Як банально це не звучало б, поспішаючи якнайшвидше зайняти комерційно вигідне місце продажів, не забувайте поррахувати, скільки коштуватиме його залишити. [✎](#)

