Кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

Кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

Кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса

Громадська організація "Український центр соціально-правових досліджень"

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Матеріали Круглого столу

(12 травня 2022 року)

2022

**Кафедра соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка**

**Кафедра трудового права Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого**

**Кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету
Донецького національного університету імені Василя Стуса**

**Громадська організація
«Український Центр соціально-правових досліджень»**

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Матеріали
Круглого столу
(12 травня 2022 року)**

2022

УДК 349.23:364.3]:355.271

Редакційна колегія:
докт. юрид. наук, професор П.Д. Пилипенко (голова),
докт. юрид. наук, професор О.Г. Середа,
докт. юрид. наук, доцент Л.П. Амелічева

Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / кафедра соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка, кафедра трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого, кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, Громадська організація «Український Центр соціально-правових досліджень» / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). – Львів, Харків, Вінниця. 2022. – 214 с.

Випуск містить матеріали виступів і повідомлень, представлених в організаційний комітет Круглого столу «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану». Предметом обговорення вчених і фахівців є актуальні проблеми забезпечення та реалізації прав в сфері праці і соціального захисту в умовах правового режиму воєнного стану.

Матеріали доповідей і повідомлень опубліковано в авторській редакції.

Для науковців, викладачів, здобувачів вищої освіти, а також юристів-фахівців.

©Кафедра соціального права юридичного факультету ЛНУ імені Івана Франка, 2022
©Кафедра трудового права НЮУ імені Ярослава Мудрого, 2022
©Кафедра цивільного права і процесу юридичного факультету ДонНУ імені Василя Стуса, 2022
©ГО «Український Центр соціально-правових досліджень», 2022
©Колектив авторів, 2022

ШАНОВНІ УЧАСНИКИ НАШОГО КРУГЛОГО СТОЛУ, КОЛЕГИ!

Ми з вами зібралися у нелегкий для нашої країни час. Збройна агресія росії проти нашої держави, нашого народу, замаскована під якусь там «спеціальну військову операцію» зовсім не сприяє такого роду зібранням та не особливо спонукає нас, науковців мирної правничої спеціальності – «трудове право, право соціального забезпечення» до роздумів над проблемами трудових правовідносин, соціального захисту прав та законних інтересів людей праці. Було б очевидно більш актуальним сьогодні долучитися до вирішення питань оборони країни, посилення захисту військовослужбовців, безпосередніх учасників бойових дій та спрямувати увесь наш науковий потенціал на якнайшвидше досягнення перемоги над клятим і жорстоким ворогом.

Та, навіть за таких умов наші знання і наш професійний досвід можуть виявитися корисними для нашої держави. Бо виявляється в умовах війни, перемога над ворогом «кується» не лише на полі бою, а й на «трудовому фронті». І Закон України « Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким було внесено важливі зміни до сфери правового регулювання відносин зайнятості суттєво вплинув і на стан нашої «наукової пасивності», зобов'язавши фактично до відповідних дій та спрямувавши усі наші зусилля на з'ясування особливостей ухвалених новел закону і доктринальне тлумачення законодавчих змін з метою вироблення рекомендацій щодо найбільш оптимальних підходів до застосування й реалізації нових правил забезпечення трудових відносин в умовах воєнного стану. Навіть попри те, що далеко не всі норми Закону, якими вносяться зміни до чинного трудового законодавства відповідають усталеним правилам законодавчої техніки й не завжди логічно узгоджуються з вже раніше чинними статтями КЗпП України, вони тим не менш покликані закрити певні прогалини у правовому регулюванні відносин зайнятості в умовах воєнного стану й створити належне правове поле для найбільш раціонального поєднання інтересів продуктивних сил, засобів виробництва та військових потужностей для отримання перемоги у цій страшній війні.

Маємо надію, що наші з Вами пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення законодавства про працю в умовах воєнного стану та висновки, які ми зробимо за результатами роботи нашого Круглого столу сприятимуть ефективному вирішення нагальних потреб нашої соціально-правової сфери не тільки у цих важких умовах воєнного часу, а й стануть основою для подальших напрацювань та визначатимуть орієнтири розвитку трудового законодавства і трудового права вже у повоєнний період.

Віримо у нашу перемогу. Слава Україні!

З повагою,

Завідувач кафедри соціального права
Львівського національного університету
ім. І. Франка, керівник Українського центру
соціально-правових досліджень **Пилип ПИЛИПЕНКО**

ВЕЛЬМИШАНОВНІ КОЛЕГИ!

У непростих умовах сьогодення будь-яка серйозна розмова починається зі слів «У нашій країні іде війна…». Так, іде національно-визвольна війна і для українського народу вона, безумовно, закінчиться святом перемоги!

Наразі ми знаходимось усередині глобальних викликів, що змінюють докорінно не тільки Україну, а й увесь цивілізований світ: зазнають трансформації колективні системи безпеки, світові інституції, змінюються світові економічні моделі. Що не може не впливати на зміну законодавства, у тому числі і трудового. Національна економічна стратегія України ще в 2021 році поставила у центр всіх рішень розвиток людського капіталу та інновації. Я переконана, що повоєнний шлях України – здивувати світ і самих себе спроможністю надпотужного стрибка в майбутнє, де держава є цифровою, з новою економікою, невичерпними бізнес-можливостями та сучасним законодавством.

Гадаю, що досить символічним є проведення круглого столу саме кафедрою соціального права юридичного факультету Львівського університету імені Івана Франка та громадською організацією «Український центр соціально-правових досліджень», бо Львів на сьогодні став прихистком не лише для науковців, але й великої кількості українців, що потерпають від війни; кафедрою цивільного права та процесу юридичного факультету Донецького національного університету імені Василя Стуса, фахівці якого вже, нажаль, мають досвід евакуації і вкотре відчувають негативні наслідки воєнних дій; кафедрою трудового права Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого із міста- героя Харкова.

Переконана, що сила наукової спільноти в єдності та згуртованості, яку ми сьогодні демонструємо. Ми повинні об’єднуватися, щоб і надалі попри всі негаразди забезпечувати безперервність наукової діяльності і разом йти до спільної перемоги.

З повагою,
Завідувачка кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого **Олена СЕРЕДА**

ВЕЛЬМИШАНОВНІ ОРГАНІЗАТОРИ,
УЧАСНИКИ, КОЛЕГИ ТА ГОСТІ КРУГЛОГО СТОЛУ!

Рада всіх вас вітати з відкриттям Круглого столу «Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану». Такий захід, що збирає науковців і фахівців, відданих шляхетній справі в сфері забезпечення та реалізації прав на працю і соціальний захист, набуває особливого змісту в умовах впровадження правового режиму воєнного стану в Україні.

В країні змінюється інфраструктура економіки, ринок праці, переходячи на «воєнні» рейки. Вважаю, що завдяки участі в тематичному Круглому столі у кожного спеціаліста, науковця є чудова нагода не тільки обмінятися досвідом, новими напрацюваннями, але й ознайомитися із актуальними проблемами, тенденціями розвитку трудового та соціально-забезпечувального законодавства в умовах воєнного стану.

Маю надію, що цей Круглий стіл стане вагомим внеском у розвиток однієї з пріоритетних для України галузей трудового права і права соціального забезпечення. Переконана, що професіоналізм, знання, досвід і високі людські якості наших спеціалістів, потужний військовий, науковий, освітній та економічний потенціал країни дають усі можливості продовжувати розвиток держави навіть у таких надскладних умовах війни. У досягненні цієї мети велике значення має обмін досвідом. Тому висловлюю особливу подяку організаторам та учасникам за надану можливість поспілкуватися з колегами та збагатитися новими знаннями.

Бажаю учасникам Круглого столу плідної роботи, нових творчих здобутків та скорішої нашої Перемоги!

З повагою,
Завідувачка кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету
імені Василя Стуса **Елла ПИСАРЄВА**

ЗМІСТ

Ярошенко О.М.,
РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ І ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ..... 10
Пилипенко П.Д.,
ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПІСЛЯ ДЕРАДЯНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ…….. 15
Чанишева Г.І.,
ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 19
Шумило М.М.,
ТРУДО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ОСІБ, ЗНИКЛИХ БЕЗВІСТИ ЗА ОСОБЛИВИХ ОБСТАВИН: ДИСКРИМІНАЦІЙНИЙ ФАКТОР……... 23
Вишновецька С. В.,
ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 26
Коваленко О.О.,
ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ……. 31
Мельник К.Ю.,
ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 34
Середа О. Г., Бурнягіна Ю. М.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……... 38
Андріїв В.М.,
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ МОП В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ РФ В УКРАЇНІ…….. 43
Беляневич О.А.,
ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ДОБРОВОЛЬЦІВ ДОБРОВОЛЬЧИХ ФОРМУВАНЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД…… 46
Вавженчук С. Я.,
ДО ПИТАННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 50
Запара С.І.,
ЗАГРОЗИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ…….. 54
Синчук С.М.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ДОПОМОГИ НА ПРОЖИВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ…… 59

Сімутіна Я.В.,
ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПІСЛЯ ВІЙНИ: ЧИ Є ШАНС НА РЕФОРМУ?..... 62
Амелічева Л.П.
ВПЛИВ ПРИЗОВУ АБО ВСТУПУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА СТАН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МЕДІАТИЗАЦІЯ ЮРИДИЧНОГО ДИСКУРСУ…… 66
Бурак В.Я.,
МОЖЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 72
Купіна Л.Ф.
СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ…….. 74
Кучма О.Л.,
ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ СТ. 9^1КЗпП ТА ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»……... 78
Рим О.М.,
РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ: АДАПТАЦІЯ ЧИ МАНІПУЛЯЦІЯ?..... 80
Цесарський Ф.А.,
НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ……. 83
Юровська В.В.,
ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ЗАПРОВАДЖЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ……... 88
Яковлєва Г. О.,
КАТЕГОРІЯ «СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК» У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 93
Жернаков В.В.,
ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА…….. 100
Головань Т.Г.
ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……... 104
Михайлова І.Ю.,
ОСОБЛИВОСТІ СПЛАТИ СТРАХОВИХ ВНЕСКІВ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 110
Галкіна Н.М.,
ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 114

Калаченкова К. О.,
ДІДЖИТАЛ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 119
Кохан Н.В.,
ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТЯНАМИ СВОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 122
Кравцов Д.М.
ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ……. 126
Красюк Т.В.,
ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ…… 130
Луценко О. Є.,
ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……... 135
Новак І.М.,
ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ……. 138
Парпан Т.В.
ПРАВО РОБОТОДАВЦЯ НА ЗМІНУ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 141
Письменна О.П.,
ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАГАЛЬНО - ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ…… 145
Сільченко С.О., Стефанова О.А., Кукуруза Г.В.,
ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РАННЬОГО ВТРУЧАННЯ ЯК КОМПЛЕКСНОЇ, МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ ПОСЛУГИ СІМ’ЯМ З ДІТЬМИ ВІКОМ ВІД НАРОДЖЕННЯ ДО ЧОТИРЬОХ РОКІВ…….. 150
Стасів О.В.
ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 154
Черноус С.М.,
ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 156
Юшко А. М.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ…….. 162
Якушев І.М.
ОБ’ЄКТИВНІСТЬ ТА РОЗУМНІСТЬ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ…… 165
Зіноватна І.В.,
СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»……... 170

Раневич О.Ю.,
ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……... 173
Сіньова Л.М.,
ЩОДО ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ……. 177
Швець Д.Ю.,
ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: НЕДОЛІКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ…… 181
Бук М.О.,
ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……... 184
Гірник О.О.,
ОСОБЛИВОСТІ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 186
Конопельцева О.О.,
ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 189
Соловйов О.В.,
ДЕЯКІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я…….. 192
Поклонська О.Ю.,
РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ.. 195
Заїка Д. І.,
ЩОДО БРОНЮВАННЯ МІСЦЬ В ІТ-СФЕРІ В ПЕРІОД ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ……... 198
Рибак О.О.,
ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ВІДПУСТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ…….. 202
Точило К.С.
КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 205
Шаповалова К.Р.,
ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ……. 210

ДОПОВІДІ І ПОВІДОМЛЕННЯ КРУГЛОГО СТОЛУ

Ярошенко О.М.,
д-р юрид. наук, проф., член-кор. НАПрН України,
проректор з навчально-методичної роботи
Національного юридичного університету імені Ярослава

РОБОЧИЙ ЧАС І ЧАС ВІДПОЧИНКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАКОНОДАВЧІ НОВАЦІЇ І ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ

Прийняття 15 березня 2022 р. Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволило частково подолати гострі виклики, що постали внаслідок російської військової агресії, перед роботодавцями в частині організації трудової діяльності і забезпечення трудових прав найманих працівників. Зазнали суттєвих обмежень права і свободи людини і громадянина зафіксовані у статтях 43 (право на працю) та 44 (право на страйк) Конституції України. Хоча за фактом істотно звузилась дія і ст. 45 Основного Закону, яка закріпила право громадян на відпочинок.

У період дії воєнного стану перестали застосовуватись норми загального законодавства про працю у частині питань, врегульованих вищезгаданим Законом. З огляду на це, положення Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що впорядковують окремі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП та інші законодавчі акти у царині праці, – отримали превалююче застосування. Водночас, трудо-правові норми, які не суперечать положенням зазначеного Закону, продовжили застосовуватися щодо трудових і пов’язаних із ними відносин.

Як відомо, робочий час залежно від тривалості поділяється на нормальний, скорочений і неповний. Якщо тривалість нормального робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень, то скорочений встановлюється у меншому розмірі з урахуванням фізіологічних особливостей працівників, умов їх праці й інших значимих підстав диференціації. З введення у дію Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» нормальна тривалість

робочого часу збільшена із 40 до 60 годин, а скорочена – до 50 годин на тиждень. Однак, це збільшення слід розцінити як право, а не обов'язок роботодавця. Останній може зберегти робочий час тієї тривалості, що була в мирний час. При цьому, в умовах воєнного часу за збільшеної тривалості робочого часу тарифна ставка (посадовий оклад) працівника змін у сторону збільшення не зазнає. Оплата праці проводиться у тому ж розмірі, що і при нормальній тривалості робочого часу.

В умовах воєнного стану заблоковано дію таких норм КЗпП, як-от:

- скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів;

- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні (не більше 5 годин);

- обмеження граничних норм надурочних робіт;

- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;

- перенесення вихідних і робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;

- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;

- компенсації за залучення до робіт у згадані вище дні.

За ст. 45 Конституції України, право на відпочинок забезпечується, зокрема, встановленням скороченої тривалості роботи у нічний час. Стаття 54 КЗпП фіксує, що при роботі в нічний час тривалість роботи скорочується на одну годину. Однак, це правило не поширюється на: 1) працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці; 2) окремих категорій працівників, для яких законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу (учителі, лікарі, фармацевти та ін.). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. На період воєнного стану як перше, так і друге обмеження не застосовуються.

Законодавчою новацією є і те, що у вказаний період до роботи в нічний час без їх згоди не залучаються тільки: а) вагітні жінки; б) жінки, які мають дитину віком до одного року: в) особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Решта категорій працівників можуть бути використані на відповідних роботах навіть за відсутності їх згоди.

Якщо у мирних умовах п'яти- або шестиденний робочий тиждень встановлювався роботодавцем спільно з профспілкою з урахуванням специфіки роботи, думки трудового колективу і за погодженням з місцевою радою, то в умовах воєнного стану – роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.

Одним із різновидів часу відпочинку є щотижневий безперервний відпочинок, тривалість якого обчислюється з часу закінчення роботи працівником перед вихідним днем наприкінці робочого тижня і до початку роботи наступного дня після вихідного. Відповідно до ст. 70 КЗпП тривалість щотижневого відпочинку має бути не меншою 42 годин. В умовах воєнного стану його тривалість може бути скорочена до 24 годин. Однак питання про зменшення тривалості роботодавець вирішує на власний розсуд. Це його право, а не обов’язок.

Державні гарантії права на відпустки, умови, тривалість і порядок їх надання визначає Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 р., КЗпП та інші законодавчі акти.

Під час воєнного стану роботодавець отримав право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток, якщо останній залучений до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури. Однак, ця правомочність не поширюється на такі соціальні відпустки як відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Відповідно, якщо праця людини не використовується на зазначених об’єктах, то надання відпустки відбувається за звичайною процедурою, що діяла в мирний час. Черговість надання щорічних відпусток визначається графіками, які затверджуються роботодавцем за погодженням із профспілкою, і доводяться

до відома працівників. Конкретний період надання відпусток узгоджується між працівником і роботодавцем, який зобов’язаний письмово повідомити першого про дату початку відпустки не пізніш як за два тижні.

Протягом воєнного стану роботодавець звільнений від обов'язку надавати працівнику щорічну основну відпустку тривалістю більш ніж 24 дні. Однак, обмеження 24-ма календарними днями стосується виключно щорічної основної відпустки. Проте ст. 4 Закону України «Про відпустки», окрім щорічних відпусток, виокремлює також додаткові відпустки у зв'язку з навчанням, творчі відпустки, відпустки для підготовки та участі в змаганнях, соціальні відпустки, відпустки без збереження заробітної плати. Основна відпустка також не є єдиною щорічною відпусткою. Окрім неї, до щорічних належать додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці, додаткова відпустка за особливий характер праці, а також інші додаткові відпустки, передбачені законодавством. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

Водночас Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не призупиняє і не скасовує ст. 9-1 КЗпП, за якою підприємства в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Відповідно, з урахуванням особливостей організації праці й умов господарської діяльності, за рахунок власних коштів роботодавець має право надати працівникам в період дії воєнного стану основні оплачувані щорічні відпустки тривалістю більше ніж 24 дні. Однак, надання відпустки більшої тривалості ніж 24 дні в період дії воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця.

Законом України «Про відпустки» передбачено два види відпусток без збереження заробітку:

1) відпустка без збереження зарплати за бажанням працівника, що надається в обов’язковому порядку. Законодавство виокремлює 19 категорій громадян, які мають право на таку відпустку і граничну її тривалість;

2) відпустка без збереження заробітку за згодою сторін. За сімейними та іншими обставинами працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений його угодою із роботодавцем, але не більше 15 календарних днів на рік.

В умовах воєнного стану обмеження щодо 15-денного терміну надання цієї відпустки скасовуються. У цей період працівники отримали право просити роботодавця про надання відпустки без збереження заробітку будь-якої тривалості, яка може істотно перевищувати 15 календарних днів. Однак, роботодавцю примусово відправити працівників у відпустку без збереження заробітку не можна. Працівник сам повинен виявити таке бажання. З іншої сторони, працівник також, без згоди на це роботодавця, не може самовільно піти у відпустку. Це може бути останнім кваліфіковано як прогул без поважної причини.

Якщо працівник не виявляє бажання йти у відпустку без збереження заробітної плати, а підприємство у зв'язку з воєнними діями не може функціонувати – роботодавець може оформити простій. При цьому, працівник за його згодою може бути переведений на іншу роботу на тому ж підприємстві на весь час простою або на інше підприємство, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця. У разі оголошення простою оплата праці здійснюється на умовах, визначених колективним договором, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Керівники державних органів, підприємств, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в межах фонду заробітної плати, передбаченого у їх кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки (постанова Кабінету Міністрів України від 7 березня 2022 р. № 221).

Пилипенко П.Д.,
д-р юрид. наук, проф.,
зав. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРО ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ПІСЛЯ ДЕРАДЯНІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Правова система України, як і вітчизняне законодавство навіть попри свою тридцятилітню історію пострадянського функціонування все ж продовжують перебувати під впливом старих радянських стереотипів та понять, які базувалися на ортодоксальній ідеології «марксизму-ленінізму» з її орієнтацією на класовий характер держави і права, несприйняття приватної власності, свободи особи та виправдання тоталітарного комуністичного режиму. Будь-які спроби за понад сімдесятилітнє існування радянської системи відійти від усталених уявлень про ті, чи інші правові явища з огляду на їхні сутнісні характеристики, та об'єктивні процеси розвитку не завжди отримували адекватне сприйняття у правничому середовищі, а у правотворчості ще й поготів. Й проблема, назавжди позбутися усіх цих постулатів минулого виявилася доволі серйозною перешкодою на шляху адаптації вітчизняного законодавства до сучасних світових стандартів.

Кодифікаційні процеси, що відбувалися в незалежній українській державі з метою реформування законодавства у зв'язку з переходом до ринкових стосунків дозволили суттєво покращити правове регулювання багатьох сфер суспільних відносин та наблизити рівень гарантій прав і свобод громадян України до вимог сьогодення. Однак у правовому полі залишалось ще чимало актів законодавства, які були ухвалені у радянські часи і використання їх, навіть не зважаючи на внесені до таких актів зміни, було не на користь сучасним суспільним відносинам. Тому й був напрацьований спеціальний законодавчий акт, який після тривалого його перебування на розгляді профільного комітету Верховної Ради України отримав нарешті своє схвалення більшості у парламенті й після того, як був підписаний 21 квітня 2022 року Президентом України, набрав чинності вже наступного дня після опублікування.

Однак, насправді закон, що має доволі промовисту назву – «Про дерадянізацію законодавства України» виявився не зовсім таким, як його собі уявляли більшість правників. Бо чимало його «новел» породили ще більше питань та посіяли сумнів щодо того, а чи дерадянізація справді відбулася.

Отже, якщо зважати на назву закону «Про дерадянізацію законодавства України» то можна дійти висновку, що він стосується усього масиву вітчизняного законодавства, де зберігся ще отой старий радянський «дух». Однак фактично, законодавець обмежився «дерадянізацією» лише двох законодавчих актів – Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до №50, ст. 375) та Житлового кодексу Української РСР (Відомості Верховної Ради УРСР, 1983р., додаток до №28, ст. 573), залишивши поза увагою інші закони і кодекси, які теж подекуди не позбавлені «радянського» впливу. Бо, як видається, Господарський кодекс, наприклад за усіма правилами «дерадянізації» мав би бути відмінений загалом, оскільки представляє собою типовий зразок суто радянських підходів до розуміння системи законодавства.

Та все ж, найголовніше, що представляє для нас особливий інтерес у законі «Про дерадянізацію законодавства України» є безперечно перша його частина, яка стосується «дерадянізації» Кодексу законів про працю (КЗпП), оскільки цей нормативний акт є основним джерелом трудового права України і з огляду на свій «вік» він містить чимало старих радянських наративів. Узяти, хоча б визначення трудового договору, яке подається у статті 21-й КЗпП. Саме цей договір, нагадаємо, є основою усього трудового права і власне він вважається підставою виникнення трудових правовідносин та визначає юридичну природу останніх. І тому, дуже важливо у визначенні трудового договору відобразити усі його найважливіші ознаки та вказати чітко сторони цієї угоди аби у подальшому не мати проблем із викладом інших статей кодексу й уникнути тим самим необхідності додаткових тлумачень і пояснень стосовно решти нормативного матеріалу, як самого КЗпП, так і інших актів трудового законодавства.

Попередня редакція статті 21-ї у частині першій акцентувала увагу на сторонах трудового договору, де чітко було визначено лише одну із його сторін

– працівника. І власне тут «дерадянізація» не вимагалася. А от, щодо другої сторони, то вона напрошувалася доволі виразно. Бо називати стороною трудового договору «власника підприємства, установи, організації або уповноважений ним (власником) орган» було абсолютно некоректно й неправильно. Адже за такого формулювання укласти трудовий договір з працівником міг як «власник підприємства, установи, організації», так і «уповноважений ним орган», а тому логічно виникало запитання, кому ж надавати пріоритет при укладенні договору? Кого працівнику обирати собі в партнери, власника чи уповноважений орган?

Питання насправді риторичне й відповідати на нього немає необхідності, адже викладена у статті 21-й конструкція є об'єктивно нереальною. Насправді власником підприємства (а підприємство є майном, майновим комплексом) у правових відносинах виступає юридична особа, яку зазвичай представляє уповноважений орган (одноособовий чи колегіальний). І саме тому стороною трудового договору у таких випадках вважається юридична особа, яку у трудовому праві й прийнято називати «роботодавцем»

Тим самим «дерадянізацію» одного із основних суб'єктів трудових правовідносин та одну із сторін трудового договору можна вважати слушною і цілком закономірною. Більше того вже існує чимало законодавчих актів, і не лише у сфері трудового права, які були ухвалені раніше, де термін «роботодавець» успішно використовується.

На цьому проблему «дерадянізації» сторін трудового договору можна було б вважати вирішеною, якби при більше ретельному ознайомлені із новою редакцією ч. І ст. 21 КЗпП не виникли сумніви, що не все так однозначно з цією «дерадянізацією». Адже з теорії права, ще зі студентських років пригадується, що нормативний акт, особливо, якщо йдеться про закон, мав би відповідати певним вимогам нормотворчої техніки, бути чітким і виваженим у формулюванні відповідних статей та витриманий логічно і послідовно. Натомість у нашому випадку законодавець з якихось міркувань вирішив чомусь порушити ці правила та виокремив з-поміж роботодавців фізичних

осіб, вказавши у тексті закону, що сторонами трудового договору є працівник і роботодавець (роботодавець-фізична особа)?!

Такий варіант викладу правової норми може, як видається свідчити про те, що фізична особа-роботодавець наділяється якоюсь особливою правосуб'єктністю, відмінною від роботодавця-юридичної особи, або ж, що найбільш вірогідно, у нинішнє (дерадянізоване) поняття роботодавця законодавчий орган вкладає попереднє формулювання сторони трудового договору ,тобто вже відомого нам «власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу». А за таких обставин про якусь дерадянізацію говорити зайве.

На підтвердження такого висновку можна навести хоча б чинний сьогодні закон України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», та деякі інші акти у яких подається легальне визначення поняття «роботодавець» у формулюванні, що є аналогічним тому, що було у ч. І ст. 21 КЗпП України в редакції до «радянізації». А відсутність вимоги у прикінцевих положеннях Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» щодо необхідності приведення у відповідність з ним визначення «роботодавця» у таких нормативних актах є яскравим тому підтвердженням.

Ще одним прикладом сумнівної «дерадянізації» поняття «роботодавець» можна вважати те, що у КЗпП залишено старе визначення сторони колективного договору (ст. 12), де й досі таким фігурує – «власник або уповноважений ним орган».

Тобто, зміна форми не змінює змісту, а отже й сутності поняття. І чи відбулась у такому випадку справжня дерадянізація, чи вона є лише фікцією? Можливо слово «роботодавець» використовується у тексті статті лише, як узагальнююче поняття до словосполучення – власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган?

Від такої, неналежно проведеної дерадянізації поняття трудового договору витратило, на жаль, іще одну із своїх визначальних ознак. З тексту його визначення було вилучено формулювання про «підлягання працівника

внутрішньому трудовому розпорядку». Можливо ті, хто готував зміни, сприймали таке формулювання як щось радянське, старе і недоречне в умовах сучасного стану розвитку трудових відносин? Але власне ось така деталь яскраво засвідчує непрофесіоналізм тих осіб, які здійснювали науковий супровід цієї «дерадянізації». Бо насправді «підлягання внутрішньому трудовому розпорядку» вважається в багатьох юрисдикціях чи не найголовнішою ключовою ознакою трудового договору. В оригіналі вона подається як «виконання роботи під керівництвом і контролем роботодавця».

Власне за цією ознакою трудовий договір відрізняється від цивільних договорів про виконання робіт чи надання послуг. І саме тому вона є дуже важливою у визначенні трудового договору та мусить бути відображена у формулюванні статті 21 КЗпП України. Можливо у більш сучасній інтерпретації, але без неї трудовий договір існувати не може. У ній вся суть цієї угоди. Тут і підпорядкованість, і субординація, і дисциплінарна влада, і загалом майже увесь комплекс ознак, що визначають юридичну природу правовідносин між працівником і роботодавцем.

Тож висновком, що напрошується у цьому випадку може бути звернення до Верховної Ради України про дерадянізацію вже «дерадянізованої» статті 21 КЗпП України і приведення її у відповідність до сучасних світових стандартів визначення поняття – трудовий договір.

Чанишева Г.І.,
д-р юрид. наук, проф.,
в.о. завідувача кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

ДЕЯКІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX передбачено певні обмеження та особливості організації зазначених відносин, які в основному стосуються

індивідуальних трудових відносин, а, відповідно, і здійснення індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним трудових обов'язків.

Водночас оскільки встановлені зазначеним Законом обмеження трудових прав ґрунтуються на нормах статей 43-44 Конституції України, то йдеться не тільки про індивідуальні, а й про колективні трудові права, зокрема, проголошене ст. 44 право на страйк. Закріплена в частині четвертій цієї статті норма про те, що заборона страйку можлива лише на підставі закону, знайшла відображення у частині четвертій ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03 березня 1998 року №137/98-ВР, якою передбачені випадки, за яких забороняється проведення страйку. Одним із таких випадків є оголошення воєнного стану, коли автоматично наступає заборона проведення страйків до моменту його відміни. Це прямо випливає з абзацу шостого частини першої ст.19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII, відповідно до якого в умовах воєнного стану забороняється проведення страйків, масових зібрань та акцій.

У зв'язку з цим цілком зрозуміло, що в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не згадується про право на страйк, оскільки у таких умовах реалізація цього права взагалі неможлива. Тобто на відміну від інших трудових прав в умовах воєнного стану має місце не обмеження, а повна заборона зазначеного права. На цю обставину потрібно звернути увагу через те, що частиною другою ст. 1 цього Закону передбачено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. На нашу думку, доцільніше було б сформулювати зазначене положення у такій редакції; «…вводяться обмеження та заборона окремих конституційних прав і свобод конституційних прав і свобод людини і громадянина…».

Положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стосуються особливостей реалізації й деяких інших колективних трудових прав. З реалізацією проголошеного у частині першій ст.

36 Конституції права громадян України на свободу об'єднання у громадські організації, а також передбаченого у частині третій цієї статті права громадян на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів пов'язане виникнення відповідного виду колективних трудових правовідносин, а саме правовідносин із представництва і захисту професійними спілками, їх об'єднаннями трудових, соціально-економічних прав та інтересів своїх членів.

Зі змісту частини третьої ст. 36 Конституції України, частини першої ст. 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року №1045-XIV, інших положень цього Закону випливає, що основними функціями профспілок, їх об'єднань є представницька і захисна функції, а також функція громадського контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону праці. Аналіз змісту Закону України від 15 березня 2022 року №2136-IX дозволяє дійти висновку про покладення на профспілки, їх об'єднання нової функції в умовах воєнного стану – функції максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Частиною першою ст. 14 «Діяльність профспілок» на професійні спілки покладено обов'язок у межах своєї діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави. В умовах воєнного стану ця функція, як випливає зі змісту ст. 14 цього Закону має бути визнана головною у діяльності професійних спілок. Водночас, зважаючи на значення цієї функції, не можна не відзначити необхідність її деталізації, а саме наповнення конкретним змістом, певними повноваженнями, як це має місце у нормах Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» щодо представницької та захисної функції профспілок. Як видається, доцільно було б в окремій статті зазначеного Закону визначити основні напрями діяльності професійних спілок із реалізації цієї функції. Відповідними положеннями бажано було б доповнити укладені колективні угоди та колективні договори.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінено зміст й такої функції профспілок, як здійснення громадського

контролю за додержанням законодавства про працю та про охорону працю. Ідеться про розширення змісту цієї функції в умовах воєнного стану, оскільки відповідно до частини першої ст. 14 зазначеного Закону у межах своєї діяльності професійні спілки зобов'язані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

Річ у тім, що зазначеним Законом України не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав. Тому важливим є те, що саме здійсненню громадського контролю за їх додержанням приділено особливу увагу та підкреслено значення цим Законом.

Зазнає змін й діяльність професійних спілок з таких напрямів, як культурно-масова, фізкультурна і оздоровча робота. Згідно з частиною другою ст. 14 Закону України від 15 березня 2022 року №2136-IX на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів, якими передбачено обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Призупинення фінансування фактично означає призупинення відповідних видів роботи первинних профспілкових організацій.

Окремою нормою, закріпленою у ст. 11 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX, передбачена можливість зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця на період воєнного стану. Як видається, в цьому випадку доречним було б використання терміну «призупинення», а не «зупинення» з огляду на доцільність застосування єдиного понятійно-категоріального апарату.

Звертає також на себе увагу застосування у ст. 11 Закону, як і у багатьох інших статтях, формулювань «можливість зупинення…», «може

встановлюватися…», «може укладати…», «має право…», «може розірвати…» тощо, що свідчить про диспозитивність відповідних норм, якими передбачені окремі обмеження та особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану, а відтак й реалізації індивідуальних і колективних трудових прав.

Шумило М.М.,
д-р юрид. наук, ст. наук. співр.,
заступник керівника департаменту аналітичної та правової роботи
Верховного Суду – начальник правового управління
Касаційного цивільного суду

ТРУДО-ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ОСІБ, ЗНИКЛИХ БЕЗВІСТИ ЗА ОСОБЛИВИХ ОБСТАВИН: ДИСКРИМІНАЦІЙНИЙ ФАКТОР

Законодавство демократичної держави ґрунтується на таких засадничих принципах як: верховенства права, соціальної справедливості, рівності громадян. Таки ж положення містить Конституція. Поряд з тим, національне законодавство ще таїть в собі низку норм, обґрунтувати доцільність яких доволі важко, а з погляду наведених принципів необхідно докорінно змінювати.

Наразі хотілося б зупинитись на питання трудо-правових гарантій, які законодавець передбачає для осіб, які зникли безвісти за особливих обставин. У цьому контексті щонайперше необхідно наголосити, що таких осіб після повномасштабного вторгнення росії в Україну стало дуже багато.

Одним із спеціальних нормативно-правових актів, які регулюють ці відносини є Закон про правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин (2018 із відповідними змінами від 27.04.2022). Преамбула до нас промовляє, що цей Закон визначає правовий статус осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, та забезпечує правове регулювання суспільних відносин, пов’язаних із набуттям правового статусу осіб, зниклих безвісти за особливих обставин, з обліком, розшуком та соціальним захистом таких осіб і членів їхніх сімей. Для цілей цього Закону особливими обставинами вважаються збройний

конфлікт, воєнні дії, тимчасова окупація частини території України, надзвичайні ситуації природного чи техногенного характеру.

Привертають до себе увагу положення статей 8 та 9, які містять трудо-правові гарантії. Так, стаття 8 «Правові наслідки набуття правового статусу особи, зниклої безвісти за особливих обставин» у частині 5 визначає, що «За особою, зниклою безвісти за особливих обставин, зберігаються місце роботи та займана посада, але не більш як до моменту визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою у порядку, встановленому законодавством».

Натомість стаття 9 «Особливості правового статусу осіб, уповноважених на виконання функцій держави, які зникли безвісти за особливих обставин» у частині 1 визначає, що «За особою, уповноваженою на виконання функцій держави, яка зникла безвісти за особливих обставин, зберігаються місце роботи, займана посада та середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, незалежно від підпорядкування, але не більш як до моменту оголошення такої особи померлою в порядку, встановленому законодавством». Тут варто додати, що трудо-правові гарантії для військових закріплені окремо.

На нашу думку, таке формулювання і розмежування за суб'єктним складом є дискримінаційним. Без відповіді залишається питання, для чого розмежовувати трудо-правові гарантії, з одного боку, та за тривалістю цієї гарантії в часі, з іншого.

Чому за особою, уповноваженою на виконання функцій держави (державним службовцем), яка зникла безвісти за особливих обставин, зберігаються місце роботи, займана посада та середній заробіток, а за іншими громадянами зберігається тільки місце роботи, займана посада. Якщо виходити із позиції, що заробітна плата державного службовця виплачується із державного бюджету, який, зокрема, наповнюється за рахунок податків та зборів всіх громадян, то чому державні службовці отримали таку гарантію, а працівники приватного сектору економіки ні. На моє абсолютне переконання, в аналізованій ситуації має трудо-правовою гарантією може бити тільки зберігаються місце роботи та займана посада. Збереження середнього заробітку відсутнього працівника є

надмірним та необґрунтованим навантаженням на роботодавця, оскільки ці кошти, згодом стають частиною спадкової маси і будуть виплачені спадкоємцям.

Інший критерій дискримінації полягає у тривалості такої гарантії. Так, для громадян ця тривалість окреслена не більш як до моменту визнання її безвісно відсутньою чи оголошення померлою. Для державних службовців не більш як до моменту оголошення такої особи померлою.

Цивільний кодекс у частині 1 статті 43 визначає, що «фізична особа може бути визнана судом безвісно відсутньою, якщо протягом одного року в місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування». У частині 1 статті 46 Кодекс визначає, що «фізична особа може бути оголошена судом померлою, якщо у місці її постійного проживання немає відомостей про місце її перебування протягом трьох років». Частина 2 цієї ж статті говорить: «Фізична особа, яка пропала безвісти у зв'язку з воєнними діями, збройним конфліктом, може бути оголошена судом померлою після спливу двох років від дня закінчення воєнних дій. З урахуванням конкретних обставин справи суд може оголосити фізичну особу померлою і до спливу цього строку, але не раніше спливу шести місяців». Яка мотивація була у законодавця, що він розмежував тривалість цієї гарантії неясна.

На нашу думку, таке розмежування також не має жодного логічного пояснення і прямо суперечить засадничим принципам права. Автор далекий від думки, що у такий спосіб законодавець збільшує строк нарахування державним службовцям середнього заробітку для того, щоб в подальшому їх спадкоємці могли успадкувати більші виплати. Проте іншого пояснення нема.

Підсумовуючи можу тільки сказати одне, що в національному законодавстві не місце дискримінаційним нормам.

Вишновецька С.В.,
д-р юрид. наук, проф., зав. кафедри
цивільного права і процесу
Національного авіаційного університету

ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Встановлення правового режиму воєнного стану передбачає тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень. 15.03.2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості трудових відносин працівників, тобто передбачає спеціальне правове регулювання. Так, відповідно до ч. 3 ст. 1 цього Закону, у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом. У зв'язку з цим виникають питання про співвідношення загальних і спеціальних норм, про взаємний вплив нових спеціальних норм і «старих» загальних норм одна на одну, а також про вплив норм диференціації, що вводяться для регулювання однієї категорії працівників, на спеціальні норми інших категорій працівників.

Так, 12.04.2022 р. було прийнято постанову Кабінету Міністрів України № 440 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану», якою встановлено, що у період воєнного стану для державних службовців та працівників державного органу, які перебувають на території України, за рішенням керівника державної служби в державному органі може запроваджуватися дистанційна робота у разі наявності організаційних і технічних можливостей для виконання їх посадових обов'язків. Нагадаємо, що згідно з ч. 1 ст. 60-2 КЗпП України, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-

комунікаційних технологій. Така форма організації праці передбачає обов'язкове укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, але відповідно до ч. 11 цієї статті, в умовах воєнного стану дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

Реалії часу дещо трансформували розуміння дистанційної роботи. Вона стала вимушеною формою організації праці як для працівника, так і для роботодавця. І оскільки дистанційна робота запроваджена наказом роботодавця, без укладення письмового договору, а в посадових інструкціях не відображена ця специфіка виконання трудової функції працівника, може виникнути чимало проблем. Так, наприклад, під час виконання своїх трудових обов'язків дистанційно важливо врегулювати необхідність подання письмових звітів про виконану роботу. Хоча судова практика свідчить про те, що оскільки посадова інструкція не передбачає обов'язку працівника надавати письмові звіти про виконану ним роботу, то ненадання інформації про виконану роботу не свідчить про невиконання працівником своїх посадових обов`язків (постанова ВС від 07 вересня 2020 року у справі № 761/20961/19). Вважаємо, якщо працівника переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, варто заздалегідь погодити працівнику з роботодавцем цифрові способи комунікації та взаємодії під час дистанційної роботи.

У постанові Верховного Суду від 20 жовтня 2020 року у справі № 676/2489/19 Верховний Суд висловив вже усталену думку про те, що неправомірним буде звільнення за прогул працівника, робоче місце якого належно не зафіксоване та не прив'язане до офісу роботодавця. Відповідно, якщо посадовою інструкцією та іншими нормативними актами не встановлено обов'язку бути присутнім на конкретному робочому місці, то відсутність працівника не є достовірним свідченням прогулу.

У цьому контексті варто звернутись до вищезгаданої постанови Кабінету Міністрів України, у пункті 3 якої закріплено, що у разі перебування державного

службовця або працівника державного органу в робочий час в Україні поза межами робочого місця без рішення керівника державної служби, зазначеного в пункті 1 цієї постанови, або за кордоном, крім перебування у службовому відрядженні, оформленому в установленому порядку, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону. Напевно, такі обмеження є обґрунтованими. Адже робота в державному органі й виконання відповідних організаційно-розпорядчих або консультативно-дорадчих функцій обумовлює необхідність дотримання державними службовцями передбачених нормативно-правовими актами заборон і встановлених обмежень. Порушення деякими категоріями державних службовців своїх обов'язків, безпосередньо пов'язаних з реалізацією завдань і виконанням функцій державного органу, завдає значної шкоди авторитету держави та підриває довіру населення як до самої посадової особи, так і державного органу в цілому. Як слушно вказував О. М. Ярошенко, диференціація норм трудового права за категоріями працівників передбачає не тільки наділення їх додатковими правами, пільгами й перевагами. У певних випадках така диференціація визначається необхідністю підвищити вимоги до виконання трудових обов'язків і встановити більш високу відповідальність за правопорушення у сфері праці. Тому це є ілюстрацією того, як застосовується спеціальна норма на відміну від загальної, передбаченої ст. 60-2 КЗпП України.

Водночас виникає питання про поширення на цю категорію працівників дії норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Вважаємо, що оскільки йдеться про особливий правовий режим, який стосується всіх без винятку, то, звісно, дія норм цього Закону поширюється й на державних службовців. Як відомо, загальні правові норми не застосовуються лише в тому випадку, якщо особливості праці окремих категорій працівників вимагають диференційованого регулювання. Так, згідно з ч. 3 ст. 5 Закону України «Про державну службу», дія норм законодавства про працю поширюється на державних службовців у частині відносин, не врегульованих цим Законом.

Вперше Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачена можливість призупинення дії трудового договору, тобто тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасового припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Йдеться про випадки, коли виключається можливість надання та виконання роботи. Вважаємо, що цей інститут може бути застосований і до державних службовців, але необхідно напрацювати механізм його впровадження.

Отже, маємо справу зі змістовними колізіями, що характеризуються протиріччям загальних, спеціальних і виключних норм, які діють одночасно і на одній території. При цьому виключна норма має пріоритет над загальними і спеціальними нормами, а спеціальна – над загальною. Отже, норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» мають пріоритет над нормами законодавства про працю для всіх категорій працівників, в тому числі й для державних службовців. Відповідно норми цього Закону мають пріоритет над нормами Закону України «Про державну службу».

А щодо співвідношення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» і вказаної постанови діє субординаційний колізійний принцип (ієрархічний спосіб вирішення юридичних колізій) – пріоритет визнається за актами вищої юридичної сили. Тобто вказана постанова конкретизує окремі питання організації роботи цієї категорії працівників. Тут варто звернути увагу на те, що поширення цієї постанови на інші категорії працівників є неприпустимим. Так, спроба деяких керівників закладів вищої освіти перенести заборону, встановлену для держслужбовців, які перебувають за кордоном, на виконання роботи дистанційно на науково-педагогічних працівників, є неправомірною. Методологія правореалізації передбачає системне тлумачення всіх правових норм, які підлягають застосуванню. Недостатня обізнаність у цьому роботодавців, які є суб’єктами реалізації норм трудового законодавства, істотно ускладнює правильну оцінку актів, норми яких підлягають застосуванню.

Окремої уваги заслуговує конкурсний відбір для заміщення посад науково-педагогічних працівників. Адже він є певною гарантією забезпечення права на працю, невід'ємною частиною якого є право на захист від незаконного звільнення. Згідно з п. 6 ч. 1 ст. 5-1 КЗпП України, держава гарантує громадянам правовий захист як від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, так і від незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи.

Нами вже зверталась увага на те, що в умовах впровадження дистанційного режиму роботи варто адаптувати механізм конкурсного заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників до цих умов. Зрозуміло, що в умовах воєнного стану це зробити ще складніше. За таких обставин рішення про продовження трудових відносин з науково-педагогічним працівником на умовах строкового трудового договору приймає одноосібно керівник закладу вищої освіти. Виходить, що працівник, у якого закінчується строк трудового договору, може бути позбавлений можливості продовжити трудові відносини тільки у зв'язку з тим, що роботодавцем не було оголошено конкурс. Якщо таке рішення роботодавця зумовлене переважно економічними причинами (недостатність грошових коштів у зв'язку зі зниженням набору абітурієнтів, скороченням навантаження), то виходить, що науково-педагогічні працівники поставлені в нерівне становище порівняно з іншими працівниками, які в схожих ситуаціях (погіршення фінансового становища роботодавця) можуть розраховувати на звільнення за скороченням чисельності (штату). Якщо ж роботодавець може керуватись іншими (не фінансовими) причинами, то виникає ситуація, за якої будь-який працівник, який належить до науково-педагогічного складу, буде повністю залежним у визначенні своєї подальшої долі від волевиявлення роботодавця, викликаного розширенням його повноважень по припиненню трудових відносин з ним. Тому нагальним є врегулювання цього питання задля запобігання зловживання правом.

Коваленко О.О.,
д-р юрид. наук, проф.,
в.о. зав. кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права
імені професора О.І. Процевського Харківського національного
педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ПРОБЛЕМИ СВОБОДИ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА ТА РОБОТОДАВЦЯ У ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Воєнний стан, введений на території України у зв'язку із військовою агресією російської федерації кинув виклики вже усталеному правовому регулюванню трудових відносин. Воєнні дії спричинили потік міграції, а отже зумовили відтік робочої сили з територій, де не тільки відбуваються безпосередні воєнні дії, але й їх загроза виникнення. Таким чином, можна констатувати, що навіть з відносно спокійних ділянок України працівники змушені були виїхати.

Так само проблеми виникли і з підприємствами, установами, організаціями, майно яких було пошкоджено чи зруйновано вщент, внаслідок чого вони фізично не могли продовжувати своє функціонування чи на послуги та товари яких зменшився чи зник попит населення і це також призвело до їх закриття.

Окремо варто наголосити на проблемах української освітньої галузі, яка зіштовхнулася із проблемами провадження освітнього процесу. І якщо пандемія на COVID-19 вже адаптувала всі українські освітні заклади до провадження освітнього процесу у дистанційній формі, то проблема регламентації трудових відносин працівників освітніх закладів, особливо непедагогічних, ненаукових та ненауково-педагогічних в умовах воєнного стану дійсно стала складною у розв'язанні.

Ці проблеми працівників і роботодавців зумовили потребу у зміні мирного правового регулювання трудових відносин і стали поштовхом до прийняття спеціальних правових норм на період воєнного стану. Цими спеціальними нормами став Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. А також щодо працівників освітніх закладів такою спеціальною нормою стала ст.57-1 Закону «Про освіту».

З чисельних дописів у соціальних мережах, на жаль, варто констатувати, що на місцях, у конкретних закладах освіти, ці норми, замість того, щоб охороняти права освітян та захистити їх на цей важкий період, були використані керівниками закладів освіти для утиску їх прав. Особливу роль в цьому зіграла новела українського трудового законодавства: призупинення трудового договору.

Питання призупинення трудового договору містяться у ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, що є загальним для регулювання трудових відносин на період дії режиму воєнного стану.

Щодо регламентації організації трудових відносин у закладах освіти – норми цього закону застосовуються у випадку відсутності особливостей, встановлених спеціальним законом. Такі особливості встановлені доповненням до Закону України «Про освіту» від 15.03.2022 року, а саме ст. 57-1, яка містить юридичні гарантії для працівників закладів освіти.

Стаття 57-1 встановлює державні гарантії в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану а саме:

1. Здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується:

організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом; місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби).

2. Забезпечення державних гарантій, визначених частиною першою цієї статті, створення безпечного освітнього середовища, організацію здобуття

освіти, освітнього процесу в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану (особливого періоду) у межах своєї компетенції здійснюють:

органи виконавчої влади, органи військового командування, військові, військово-цивільні адміністрації та органи місцевого самоврядування, їх представники, посадові особи (керівники, голови, начальники), органи управління (структурні підрозділи) у сфері освіти; заклади освіти, установи освіти, наукові установи, їх засновники; громадські об'єднання, благодійні організації та фізичні особи, які здійснюють благодійну (волонтерську) діяльність.

3. Органи, зазначені в абзаці другому частини другої цієї статті, приймають у межах своєї компетенції рішення, обов'язкові до виконання на відповідній території, для реалізації державних гарантій, визначених частиною першою цієї статті, в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану (особливого періоду).

Центральний орган виконавчої влади у сфері освіти і науки здійснює нормативно-правове забезпечення функціонування системи освіти і науки та видає накази з питань створення безпечного освітнього середовища, організації здобуття освіти, освітнього процесу та з інших питань у сфері освіти і науки, не врегульованих законом в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану (особливого періоду). Строк дії таких наказів не може перевищувати строк особливого періоду. Такі накази не є регуляторними актами та підлягають державній реєстрації лише у разі, якщо стосуються прав, свобод, законних інтересів та обов'язків громадян і юридичних осіб.

Таким чином, через встановлення такої спеціальної державної юридичної гарантії, як «збереження середнього заробітку» законодавець фактично виключив зі сфери застосування конструкції призупинення трудового договору абсолютно усіх працівників закладів освіти незалежно від їх трудової функції.

Таким чином застосування статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, яка

передбачає призупинення дії трудового договору до працівників закладів освіти застосована бути не може.

Мельник К.Ю.,
д-р юрид. наук, проф.,
зав. кафедри трудового та господарського права
Харківського національного університету внутрішніх справ України

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сьогодні перед країною стоїть найжорсткіше випробування з часів отримання незалежності. Так, не встигла країна оговтатися від пандемії коронавірусної інфекції COVID-19, як зіштовхнулася з воєнною агресією з боку Росії. Останнє змусило керівництво держави ввести в Україні воєнний стан, у рамках якого було обмежено окремі права населення, зокрема трудові.

Обмеження останніх відбулося переважно нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. Здебільшого обмеження торкнулися трудових прав населення у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці. Зокрема, на період воєнного стану була збільшена нормальна тривалість робочого часу з 40 до 60 годин на тиждень, а тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки була обмежена 24 календарними днями. У період дії воєнного стану не підлягають застосуванню норми ст. 53 КЗпП (про скорочення на одну годину тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів, про неможливість перевищення тривалості роботи напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні 5 годин), ч. 1 ст. 65 КЗпП (про неможливість перевищення чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік надурочних робіт для кожного працівника), ч.ч. 3-5 ст. 67 КЗпП (про перенесення вихідних та робочих днів у зв’язку з святковими та неробочими днями) та ст.ст. 71-73 КЗпП (про заборону роботи у вихідні дні, про компенсацію за роботу у вихідний день, про святкові і неробочі дні). Було надано право роботодавцю відмовляти працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв’язку вагітністю та пологами та

відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об’єктах критичної інфраструктури. У сфері оплати праці найбільш болючим для працівників стало звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов’язання щодо строків оплати праці, якщо буде доведено, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Вказані та інші норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» свідчать про значне погіршення трудових прав працівників у сучасних умовах. Більшість із цих обмежень є доцільною в умовах воєнного стану, коли економіка країни переходить на «воєнні рейки». Разом із тим спірною виглядає норма статті 11 Закону, згідно з якою на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Зазначена норма дає роботодавцю необмежену владу в рамках підприємства, може призвести до серйозних зловживань з його боку та ще більшого погіршення трудових прав працівників у цих непростих умовах.

Слід звернути окрему увагу на те, що на забезпечення трудових прав населення впливають руйнування підприємств, установ, інфраструктурних об’єктів та захоплення територій унаслідок бойових дій Як відзначив прем'єр-міністр України Денис Шмигаль під час дискусії в Українському домі на Всесвітньому економічному форумі в Давосі 25 травня 2022 р., понад 200 заводів та великих підприємств, 12 аеропортів та понад 1000 навчальних закладів, майже 300 мостів та шляхопроводів, близько 25 тис. км. доріг, 40 млн кв. м. житлового фонду були пошкоджені, зруйновані або захоплені внаслідок бойових дій через війну Росії проти України. Було наголошено, що ці збитки не є остаточними, їхні розміри зростають із кожним днем війни, яку розв’язала Росія[1].

З огляду на останнє в Україні кардинально зріс рівень безробіття та збільшилася кількість громадян, які виїхали за кордон. Так, сьогодні точних

[1] Війна Росії проти України зруйнувала понад 200 підприємств, 12 аеропортів та більш як 1 тис. навчальних закладів – Шмигаль. URL: https://interfax.com.ua/news/economic/834837.html

даних щодо кількості людей, які залишилися без роботи внаслідок війни, немає. Останні цифри від Державної служби статистики – за четвертий квартал 2021 року. Так, на кінець 2021 року статус офіційного безробітного мали 10,6 % працездатного населення від 15 до 70 років (1,8 млн осіб). Зміни за перший квартал 2022 року Держстат обіцяє оприлюднити не раніше червня, тому поки що єдине джерело інформації – соціологічні опитування. Згідно з березневим опитуванням групи «Рейтинг» (1000 опитаних респондентів), унаслідок бойових дій у середньому по країні залишилися без роботи 53 %. Найбільша проблема – на сході, там цей показник сягає 74 %[1].

Сьогодні Україна перебуває у десятці в світі за кількістю міжнародних мігрантів українського походження. У першій половині 2010-х років Україну щороку залишали близько 500 тисяч громадян. Ситуація трохи покращилась після 2014 р., проте країну все ще залишали понад 100 тисяч людей щороку. Єдиним роком із позитивною статистикою став «коронавірусний» 2020-й, коли через пандемію в Україну повернулося на 80 тисяч громадян більше, ніж залишило країну. У 2021 р. все повернулося назад, країну залишили понад 600 тис. українців[2]. На 1 січня 2022 р. в Україні лишилося близько 39,3 млн громадян, з яких до 2,5 млн осіб суттєву частину року проводили поза межами країни. В перший місяць війни 2022 р. відбулася масова хвиля міграції як внутрішньої, так і за кордон. Наразі відомо, що на 1 квітня 2022 р. Україну залишили близько 4,3 млн осіб, 95 % яких – це жінки, діти та літні люди. Ще близько 6,5 млн, за оцінками Міжнародної організації з міграції, покинули місце свого постійного проживання і переїхали в межах країни[3] [4].

Сьогодні люди поступово повертаються до місць мешкання, намагаються стати до роботи. Але 39 % з тих, хто мав зайнятість до війни, досі її не мають (у

---

[1] "Ринок виживання". Через війну кожен другий українець втратив роботу. Що буде далі? URL: https://biz.liga.net/ua/ekonomika/all/article/rynok-vyjivaniya-iz-za-voyny-kajdyy-vtoroy-ukrainets-poteryal-rabotu-chto-budet-dalshe

[2] Украина – на 8 месте в мире по количеству эмигрантов. URL: https://www.pravda.com.ua/rus/news/2021/12/18/7317883/

[3] Вимушена міграція. Скільки людей залишилось в Україні після повномасштабного вторгнення Росії. URL: https://ukraine.segodnya.ua/ua/ukraine/vynuzhdennaya-migraciya-skolko-chelovek-ostalos-v-ukraine-posle-polnomasshtabnogo-vtorzheniya-rossii-1614182.html

[4] Вимушена міграція і війна в Україні (24 лютого – 24 березня 2022). URL: https://cedos.org.ua/researches/vymushena-migracziya-i-vijna-v-ukrayini-24-lyutogo-24-bereznya-2022/

березні таких було 53 %, на початку квітня – 41 %). Наразі серед тих, хто мав роботу до війни, продовжують працювати 59 % (у березні таких було 46 %). Зокрема, зросла кількість тих, хто працює у звичному режимі (з 23 до 32 %). 24 % працюють частково або віддалено, а 3 % – почали працювати на новій роботі. Найбільше тих, хто зараз працює, серед мешканців західних та центральних областей (близько 60 %). Серед мешканців півдня працюють 52 %, сходу – близько 40 %[1].

Вищезазначене свідчить про те, що сьогодні перед державою стоять серйозні виклики у соціальній сфері, які потребують найскорішого вирішення. Передусім, стоїть питання соціального захисту внутрішньо переміщених осіб, з регіонів, де йдуть бойові дії або де є загроза їх початку, та осіб, які повертаються до місць постійного мешкання, що включає забезпечення їх роботою, соціальною та медичною допомогою. Зокрема, для забезпечення їх трудових прав необхідно створювати нові робочі місця у Центральній та Західній Україні, переносити у зазначені регіони виробництва з регіонів, де є загроза початку бойових дій, забезпечити відновлення роботи підприємств, установ, організацій на звільнених територіях, створювати робочі місця у сфері відновлення громадської інфраструктури звільнених населених пунктів, найширше застосовувати режими дистанційної та надомної роботи на всій території України, забезпечити суворий контроль за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Також необхідно запровадити механізми державної підтримки роботодавців, яка виявлятиметься у зменшенні оподаткування та тарифів на енергоносії, наданні відповідних компенсацій на час воєнного стану та протягом року після його скасування.

[1] Українці поступово повертаються до роботи, але майже 40 % досі залишаються безробітними через війну. URL: https://hromadske.ua/posts/ukrayinci-postupovo-povertayutsya-do-roboti-ale-majzhe-40-na-dosi-zalishayutsya-bezrobitnimi-cherez-vijnu

Середа О.Г.,
д-р юрид. наук, проф.,
зав. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого
Бурнягіна Ю.М.,
канд. юрид. наук, доц.,
асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

24 лютого 2022 року в Україні був введений правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією Російської Федерації проти України. Завдяки злагодженій, професійній та героїчній роботі Збройних сил України та інших військових формувань агресор був зупинений. В той же час, частина території України знаходяться під тимчасовою окупацією, а на частині тривають бойові дії. Постійні бомбардування руйнують інфраструктуру, виробничі потужності та уже порушили систему організації та управління підприємницькою діяльністю, зокрема нормальний порядок функціонування трудових відносин. Перебування держави в стані війни та діяльність працівників в умовах загрози ведення бойових дій вимагають суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Задля належного функціонування підприємств та установ в умовах воєнного часу повинні бути переглянуті підходи і до методів правового регулювання оплати праці.

Питання про методи регулювання оплати праці нерозривно пов'язано з методом трудового права як самостійної галузі, основними рисами якого є: (а) договірний характер виникнення трудових відносин на підставі вільного волевиявлення сторін і (б) органічне поєднання законодавчого регламентування соціально-трудових відносин, що встановлює державні гарантії прав і свобод суб'єктів, з договірним регулюванням цих відносин.

На сьогодні в трудо-правовій доктрині щодо методу трудового права склалася загальна думка про його комплексність і складність. Погляди різних

правників збігаються і щодо основних його елементів (способів правового регулювання), регулюючий вплив яких варіюється залежно від конкретної соціально-політичної й економічної обстановки в країні. Імперативний і диспозитивний методи часто позначаються як первинні й вихідні, як найпростіші прийоми регулювання, що визначають основну специфіку правового положення суб'єктів відповідних відносин. При цьому імперативний належить до сфери централізованого (й тим самим державно-нормативного) регулювання, а диспозитивний – децентралізованого, договірного регулювання.

Правове регулювання тісно пов'язано з державою. Вольовий характер права передбачає, що в ньому виражена воля держави. Але нерідко суб'єктом волевиявлення виступає не держава, а колективний суб'єкт. За таких умов державної нормативної регламентації, очевидно, недостатньо. Тому в таких випадках постає питання про додаткове нормативне регулювання – локальне, що здійснюється лише на конкретних підприємствах, установах, організаціях.

Методи правового регулювання оплати праці знаходяться в тісній єдності і взаємозв'язку. У певні історичні періоди починав переважати якийсь один, доповнюваний іншим. До початку економічних перетворень провідне місце в досліджуваній сфері належало методу централізованого регламентування оплати праці. Це було зумовлено єдністю державної соціалістичної власності, у царині якої здійснювалося регулювання заробітної плати, коли держава встановлювала тривалість робочого часу, в цілому, планувала фонд останньої. Вважаємо, що в період військового стану держава знову повинна відігравати провідну роль у правовому регулюванні оплати праці.

З огляду на кількість виникаючих питань і складність вирішуваних проблем основним методом регулювання оплати праці в мирний час є колективно-договірний. З нашого погляду, в сучасних складних умовах господарювання поєднання централізованого та колективно-договірного регламентування праці повинно будуватися на оптимальному поєднанні імперативу, визначеного державою в умовах воєнного стану, й саморегулюванні відносин працюючих і роботодавців з урахуванням економічних можливостей.

Трансформація колективно-договірного регулювання повинна спрямовуватись на забезпечення балансу інтересів сторін договору, збереження рівня трудових прав працівників.

Співвідношення централізованого й локального регулювання визначається рівнем демократизації трудового законодавства і ступенем розвитку локальної нормотворчості. Демократизація ж виявляється в ослабленні його імперативності на користь диспозитивності загальних норм права. Сучасне трудове законодавство залишає достатню свободу, в межах якої суб'єкти локальної нормотворчості мають можливість впливати на впорядкування колективної праці. Це дозволяє на локальному рівні раціонально враховувати й використовувати специфіку праці, властиву конкретному підприємству. Між тим цілком очевидно, що централізоване регулювання праці необхідно. Особливої актуальності це питання набуває в умовах воєнного стану, введеного відповідно до Закону України 389-VIII в редакції 19.02.2022 "Про правовий режим воєнного стану" (воєнний стан).

У нових соціально-економічних умовах воєнного стану виникають нові уявлення про економічну роль і сутність заробітної плати. Особливість трансформації останньої за цих умов полягає в істотних змінах відносин між державою, роботодавцем і працівником з питань оплати праці. Згідно зі ст. 97 КЗпП України форми і система оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження й розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат установлюються підприємствами, установами й організаціями самостійно в колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною й галузевими угодами. Ця стаття Кодексу закріплює повну свободу в упорядкуванні перелічених питань, зобов'язуючи сторони врегульовувати їх у локальному акті. Проте правовий режим воєнного стану в державі може значно звужувати локальну сферу правового регулювання оплати праці.

Як бачимо, централізований і локально-договірний методи не є єдиними, існуючими автономно, самостійно. Вони взаємозв'язані між собою, що ще більше підтверджується при розгляді методів регулювання питань оплати праці. Наприклад, її мінімальний розмір установлюється в централізованому порядку, але він може бути збільшений шляхом локального регулювання. Розмір тарифних ставок і посадових окладів визначаються роботодавцями самостійно, але вони не можуть бути нижчими мінімального розміру оплати праці, встановленого державою.

У даний час державою в законодавчому порядку визначається мінімальний розмір оплати праці як основи формування заробітної плати різних груп і категорій працівників. Держава встановлює також основоположні принципи правового регулювання оплати праці, які одночасно є і соціальними гарантіями для працюючих у забезпеченні справедливої винагороди за працю, а також формує права й обов'язки сторін, порядок обчислення середньої заробітної плати. На державному рівні передбачаються й інші гарантії для трудівників, до числа належать правила оплати праці при відхиленні від нормальних умов, регулярність виплати. Держава охороняє останню від необґрунтованих утримань, встановлюючи у ст. 127 КЗпП вичерпний перелік підстав, за якими роботодавець має право за своїм розпорядженням провести утримання із заробітної плати працівника. Законодавчо обмежений і розмір таких утримань (ст. 128 КЗпП). Переконані, що особливість державного регулювання оплати праці в тому, що оплата праці провадиться не безпосередньо за рахунок державних коштів (крім бюджетних організацій), а на підставі єдиної державної політики, що діє в країні з урахуванням особливостей воєнного стану.

15 березня прийнято Закон "Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану", згідно з яким доповнено Закон України "Про освіту" статтею 57-1 про державні гарантії педагогічним і науково-педагогічним працівникам. Статтею, зокрема, передбачено, що здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим,

які вимушені були змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від їхнього поточного місця проживання (перебування), на час особливого періоду, гарантується: а) організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; б) збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата стипендії та інших виплат, передбачених законодавством; в) місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби). Як бачимо, в умовах воєнного стану роль централізованого регулювання оплати праці абсолютно не зменшується: держава не відсторонюється від процесу правової регламентації заробітної плати, бере активну участь у цьому.

Таким чином, державне регулювання заробітної плати ставить своїми цілями: (а) визначити основні принципи її організації, які забезпечували б усім працюючим справедливу винагороду за працю рівної цінності; (б) гарантувати їх право на заробітну плату не нижче встановленого мінімального розміру; (в) регламентувати державні гарантії у сфері оплати праці. Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 7160 від 15 березня 2022 року, що прийнятий Верховною Радою України, визначено особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема, відповідно до ст. 10 заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором, а у разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії виплата заробітної плати може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Крім того, ст. 11 передбачає зупинення дії окремих положень колективного договору щодо оплати праці тощо.

Андріїв В.М.,
д-р юрид. наук, проф.,
проф. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ДІЯЛЬНОСТІ МОП В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОЇ АГРЕСІЇ РФ В УКРАЇНІ

Україна зробила свій цивілізаційний вибір на користь демократії, пройшовши нелегкий шлях, як це свого часу зробили усі європейські країни. Незалежна Україна ніколи не брала участь у збройних конфліктах на інших територіях у якості агресора, а лише захищала себе. Сьогодні вона захищає усю Європу, будучи єдиною країною у світі, яка добровільно відмовилась від ядерної зброї. Країна, що відмовилась від головної гарантії своєї безпеки, має ворожого сусіда, який живе реаліями середніх віків та вважає за норму погрожувати, порушувати, анексувати, нищити, вбивати. Але, як би жорстоко це не звучало, увесь цивілізаційний світ не відчуває цього на собі, лише завдяки тому, що наша країна та наші люди, з чітким відчуттям гідності, історичної справедливості та віри у правильність обраного шляху розвитку мужньо боряться з агресором. Сьогодні українці віддають життя не тільки заради захисту території, а фізично захищають те, що духовно сповідує увесь цивілізований світ.

Хочеться відмітити, що на відміну від заяв деяких міжнародних структур, організацій, політичних лідерів, Міжнародна організація праці як одна із найстаріших міжнародних міжурядових організацій, яка була заснована у 1919 році згідно з версальським мирним договором, активно включилася у відстоювання інтересів нашої країни з моменту російського вторгнення і початку війни.

Слід зазначити, що у 1946 році МОП стала першою спеціалізованою установою ООН. МОП розробляє міжнародні трудові норми у формі конвенцій і рекомендацій, що встановлюють мінімальні стандарти основних трудових прав: свободу асоціації, право на організацію, ведення колективних переговорів, заборона примусової праці, гендерна рівність тощо. основними стратегічними

цілями МОП є сприяння реалізації основоположних принципів та прав у сфері праці, створення більш широких можливостей для жінок та чоловіків з метою забезпечення гідної зайнятості та отримання належної заробітної плати, підвищення ефективності соціального захисту для всіх верств населення, а також зміцнення трипартизму та соціального діалогу.

Генеральний Директор МОП Гай Рейдер засудив агресію проти України з боку Російської Федерації. Він зазначив, що завдання МОП – залишатись солідарними із урядом, працівниками та роботодавцями України, а також доєднатися до решти агентств системи ООН у забезпеченні їх усією необхідною допомогою.

Крім цього, Гай Райдер приєднався до рішучого засудження Генеральною Асамблеєю ООН агресії з боку Російської Федерації по відношенню до України та вимоги негайно припинити застосування сили і без жодних умов вивести війська з території України у межах її міжнародно визнаних кордонів.

На думку Генерального директора, ця ситуація є однією з найтемніших сторінок за довгу сторічну історію існування МОП, брутальним порушення місії МОП щодо сприяння миру та соціальній справедливості. Він наголосив, що ті, хто відповідають за цю агресію, добре знають, що її найпершими жертвами стане працююче населення, а втрати робочих місць, підприємств та джерел засобів до існування матиме масовий характер і триватиме впродовж багатьох років.

В цій ситуації, як зазначає Гай Рейдер, завданням МОП є залишатись солідарними із урядом, працівниками та роботодавцями України, а також доєднатися до решти агентств системи ООН у забезпеченні їх усією необхідною допомогою, та діяти рішуче і практично, щоб покласти край цим подіям. Не можна допустити досягнення цілей шляхом агресії та порушення прав людини. Відповідальність МОП полягає у тому, щоби виконати свої зобов’язання перед народом України.

Слід зазначити що цьому передувало звернення у березні 2022 року Українського Уряду, представників роботодавців та профспілок, які надіслали відповідний документ до Міжнародної організації праці з вимогою виключити

російську федерацію і білорусь з переліку країн-членів організації. З моменту вторгнення в Україну і початку повномасштабної війни, РФ порушила фундаментальні принципи Міжнародної організації праці та Статут Організації об'єднаних націй (ООН), тож ці організації мають вжити відповідних заходів.

У зверненні також зазначено, що керівництво Білорусі публічно підтримало терористичні дії РФ і з територій цієї країни здійснюється наступ військ РФ на територію України.

Як наслідок, уже 29 березня 2022 року Мінекономіки України повідомило, що Міжнародна організація праці тимчасово припиняє технічне співробітництво з РФ, доки не буде узгоджено припинення вогню та не буде прийняте мирне рішення.

Адміністративна рада Міжнародної організації праці ухвалила проект резолюції щодо засудження військової агресії росії проти України. Цей Документ передбачає тимчасове припинення технічного співробітництва з російською федерацією, доки не буде узгоджено припинення вогню та не буде прийняте мирне рішення. Зазначену Резолюцію підтримали 42 з 52 учасників сесії.

У документі наголошується, що агресія РФ проти України за сприяння білоруського уряду є вкрай несумісною з цілями та принципами, які регулюють членство в МОП. Міжнародне об'єднання закликає країн-членів розглянути питання щодо вжиття заходів, щоб змусити росію повністю виконувати свої обов'язки та зобов'язання, які випливають із її членства в МОП. Також призупиняється запрошення РФ до участі в усіх технічних нарадах та зустрічах експертів, конференціях та семінарах. В свою чергу Міжнародна організація праці долучиться до надання усієї можливої допомоги Україні. Зокрема, МОП звертається до країн-учасниць із закликом до дій на захист та забезпечення трудових прав та безпечного середовища для всіх, хто виїхав з України.

Беляневич О.А.,
д-р юрид. наук, проф.,
проф. кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ПИТАННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ ДОБРОВОЛЬЦІВ ДОБРОВОЛЬЧИХ ФОРМУВАНЬ ТЕРИТОРІАЛЬНИХ ГРОМАД

Закон України «Про основи національного спротиву» від 16.07.2022 р. (далі – Закон) визначив правові та організаційні засади національного спротиву, основи його підготовки та ведення, завдання і повноваження сил безпеки та сил оборони та інших визначених цим Законом суб'єктів з питань підготовки і ведення національного спротиву. Метою національного спротиву є підвищення обороноздатності держави, надання обороні України всеохоплюючого характеру, сприяння забезпеченню готовності громадян України до національного спротиву (ч. 2 ст. 3 Закону). Реалізація принципу всеохоплюючої оборони, за задумом законодавця, передбачала створення територіальної оборони - нової для країни системи загальнодержавних, воєнних і спеціальних заходів, що здійснюються у мирний час та в особливий період з метою протидії воєнним загрозам, а також для надання допомоги у захисті населення, територій, навколишнього природного середовища та майна від надзвичайних ситуацій. Ця система складається з військової, цивільної та військово-цивільної складових; військово-цивільна складова, своєю чергою, включає штаби зон (районів) територіальної оборони та добровольчі формування територіальних громад, які залучаються до територіальної оборони (ч. 4 ст. 4 Закону). Принципами створення територіальної оборони є, зокрема, територіальність, масовість, мінімальний час на розгортання та приведення підрозділів територіальної оборони у готовність до дій, рішучість, наполегливість у досягненні мети територіальної оборони, всебічне врахування і повного використання моральних та психологічних факторів. Війна наповнила ці сухі формулювання Закону реальним змістом, плоттю і кров'ю, адже одними з перших, хто став поруч із ЗСУ боронити незалежність та суверенітет України в перші дні та тижні

широкомасштабного вторгнення російської федерації, стали добровольці Сил територіальної оборони у складі ЗСУ та добровольці добровольчих формувань територіальних громад (далі – ДФТГ). Правові основі комплектування ДФТГ визначено ст. 9 Закону, основні ж нормативно-правові акти в розвиток положень Закону було прийнято Кабінетом Міністрів України лише 29.12.2021 р.: постанови «Про затвердження Порядку організації, забезпечення та проведення підготовки добровольчих формувань територіальних громад до виконання завдань територіальної оборони» № 1447, «Про затвердження Порядку застосування членами добровольчих формувань територіальних громад особистої мисливської зброї, стрілецької зброї, інших видів озброєння та боєприпасів до них під час виконання завдань територіальної оборони» № 1448, «Про затвердження Положення про добровольчі формування територіальних громад» від 29.12.2021 р. № 1449). Як вбачається із змісту цих законодавчих актів, добровольче формування є формою самоорганізації населення, а його комплектування відбувається на договірній основі шляхом укладення відповідного контракту.

Унікальність добровольчого руху територіальних громад, який стрімко поширився з перших днів широкомасштабного вторгнення рф, в правовій площині виявилася, серед іншого, в тому, що станом на 24.02. 2022 р. такі формування де-юре створені не були. Більше того, в умовах війни, насамперед, на територіях, де велись або ведуться бойові дії, вони із дотриманням встановленого законодавством порядку і не можуть бути створені (через відсутність необхідного для цього часу, зважаючи на тривалість та багатоетапність створення ДФТГ, через відсутність умов для медичного, професійного та психологічного відбору (перевірки) кандидатів у члени ДФТГ, неможливість отримати довідки про наявність судимостей, які виключають участь особи у ДФТГ тощо). Наказ Міністерства оборони України «Про затвердження форми контракту добровольця територіальної оборони та посвідчення добровольця територіальної оборони» № 84 був прийнятий тільки 07. 03.2022 р., тобто лише на 12-й день війни, а процес укладення таких

контрактів, як свідчить практика, розтягнувся після цього ще на декілька тижнів (для порівняння – із добровольцями Сил територіальної оборони у складі ЗСУ укладається контракт про проходження громадянином України служби у військовому резерві Збройних Сил України, типова форма якого є додатком до Положення про проходження громадянами України служби у військовому резерві Збройних Сил України, затвердженого Указом Президента України 29.10. 2012 р. № 618/2012 в редакції Указу від 16.02. 2022 р. № 59/2022).

Внаслідок цього добровольці ДФТГ залишилися за межами правового поля на доволі значний – як для швидкої динаміки бойових дій - проміжок часу. Як свідчить практика, через невизначеність правового статусу осіб, які фактично виконували завдання територіальної оборони громади до моменту укладення з ними контракту добровольця, має негативним наслідком і порушення їх трудових прав (звільнення з роботи, переведення у неоплачувану відпустку, виплата лише частини заробітної плати у зв'язку з відсутністю у контракті дати початку фактичного виконання добровольцем завдань територіальної оборони). Відповідно до ч. 1 ст. 23 Закону фінансування та матеріально-технічне забезпечення національного спротиву здійснюються за рахунок і в межах коштів Державного бюджету України, місцевих бюджетів, а також з інших не заборонених законодавством України джерел. Оскільки органи місцевого самоврядування в умовах війни, особливо на територіях ведення бойових дій, не могли оперативно вирішувати питання виділення коштів з місцевого бюджету на потреби ДФ ТГ, заробітна плата залишилася для багатьох добровольців та їх сімей єдиним джерелом існування, так само, як і збереження робочого місця на працюючому підприємстві – головною гарантією їх трудових прав в умовах воєнного стану.

Загалом складність застосування законодавства про ДФТГ полягає і в тому, що зазначені вище законодавчі акти є законодавством мирного часу. Попри те, що війна із рф розпочалася не 24.02.2022 р., а триває вже вісім років, і, незважаючи на те, що в їх тексті згадується і так званий особливий період, вони не були розраховані на розбудову системи територіальної оборони в умовах

війни, коли сама контрактна форма цих відносин виявила свою неефективність, зокрема, і в частині захисту трудових та соціальних прав добровольців ДФТГ.

Як зазначено в пункті 3 Контракту добровольця територіальної оборони, затвердженого наказом МОУ № 84, на добровольця поширюється поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» та ст. 119 Кодексу законів про працю України. Включення такої умови саме в контракт, який підписується добровольцем та командиром частини від імені держави, по суті, виводить захист трудових та соціальних прав добровольців в договірну - нехай і суто публічну - площину. Частиною 3 ст. 119 КЗпП визначено категорії працівників, за якими на час виконання державних або громадських обов'язків зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». Проте, в нормі ч. 3 ст. 119 КЗпП така категорія осіб, як добровольці ДФТГ, не зазначена, тому поширення зазначених в ній прав та гарантій трудових прав на цю категорію працівників за аналогіє, безумовно, відповідатиме принципу справедливості, але з точки зору правозастосування - доволі хитким. Наказ Міністерства оборони України як нормативно-правовий акт центрального органу виконавчої влади не може доповнювати норми Кодексу законів про працю як законодавчого акту вищої юридичної сили. а тому прогалина, яка виявилася в ст. 119 КЗпП у воєнний час, має бути усунена законодавцем шляхом внесення доповнень до цієї статті. На цей час законодавство України про територіальну оборону знаходиться в стані становлення, що зумовлює необхідність його швидких, але продуманих змін з урахуванням набутого в умовах війни досвіду. Так само, як Закон «Про основи національного спротиву» та Положення № 1449 потребують

комплексної новелізації шляхом посилення спеціалізації регулювання відносин різних складових територіальної оборони в умовах особливого періоду (воєнного стану), Кодекс законів про працю має бути доповнений спеціальними нормами, розрахованими на трудові відносини із добровольцями ДФТГ в особливий період, зокрема, з урахуванням того, чи виконують/виконували добровольці ДФ завдання територіальної оборони в зоні ведення бойових дій.

Вавженчук С.Я.,
д-р юрид. наук, проф.,
проф. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

15 березня 2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі по тексту – Закон). У першу чергу варто звернути увагу на те, що відповідно до ч. 2. ст. 1 Закону зафіксовано, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У першу чергу варто звернути увагу на те, що законодавець лібералізував вимоги законодавства про форму трудового договору. Відповідно до ч.1 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Таким чином форма трудового договору, що раніше визначалася закон, може визначатися на розсуд сторін трудового договору.

Окремої уваги заслуговує введення в трудове законодавство такої правової формули як «призупинення дії трудового договору». Справа у тому, що законодавець вводить правову модель призупинення договору, що не існувала в КЗпП України, хоча й мала місце у деяких проектах ТК України.

У ч.1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» надається нормативна дефініція призупинення договору. Так, відповідно до ч.1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Підставою призупинення трудового договору є юридичний факт військової агресії проти України, який виключає, що важливо, можливість одночасно як надання так й виконання роботи.

Призупинення трудового договору не тягне своїм правовим наслідком припинення трудових відносин. Такий висновок випливає з правила зафіксованого у ч. ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Втім, цікавою залишається дискусія у правових колах щодо того, які ж суб'єктивні трудові права та обов'язки мають місце у таких призупинених трудових правовідносинах. Вказане дозволяє дискутувати про існування таких трудових правовідносин з точки зору доктрини трудових правовідносин.

Відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Застосування законодавцем терміну «за можливості» у ч. 2 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» свідчить про те, що він допускає призупинення трудових відносин в односторонньому порядку без повідомлення іншої сторони трудового договору.

Відповідно до ч. 3. Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. З огляду на наведене, законодавець поклав обов'язок відшкодування на

третю особу без згоди останньої. Реалізація такої не типової правової конструкції вбачається можливою за умови розробки та вдосконалення спеціального механізму юридичної відповідальності держав на рівні міжнародного трудового законодавства. Порядок щодо такого відшкодування в межах законодавства України поки що відсутній, адже він має узгоджуватися з міжнародним трудовим законодавством у цьому плані.

На рівні Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінено правило щодо регламентації тривалість робочого часу. Відповідно до ч.1 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період воєнного стану тривалість робочого часу не може перевищувати 60 годин на тиждень. У ч.2 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» також передбачається, що для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

Рішення про п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень приймається на підставі складного юридичного складу, що складається з 2-х юридичних фактів у їх чіткій послідовності та сукупності: 1) рішення військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) + 2) рішення роботодавця.

Окрема увага законодавця у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» приділена інституту звільнення від відповідальності роботодавця за порушення строків оплати праці. Норма ч.3 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» звільняє від відповідальності роботодавця за порушення свого зобов'язання щодо строків оплати праці. У наведеній нормі зазначено, що роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Як наслідок законодавець покладає обов'язок доведення обставин непереборної сили на роботодавця, що є абсолютно правильним з огляду на більш слабшу сторону трудового договору - працівника.

Зміни трудового законодавства, що окреслені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», також торкнулися й розірвання договору з ініціативи працівника. У ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» працівник наділяється правом розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві за наявності у сукупності 2-х умов: 1) веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство; 2) існування загрози для життя і здоров'я працівника . У цьому випадку у практичному плані правозастосування може виникати питання трактування терміну «райони в яких розташоване підприємство».

Окремо варто звернути увагу на особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Положення ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначають особливості звільнення працівника з ініціативи роботодавця. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у двох випадках: 1) у період його тимчасової непрацездатності; 2) у період перебування працівника у відпустці. Таким чином законодавець розширює фокус права роботодавця щодо звільнення працівника.

З іншого боку виключенням з наведеного нормативного правил є 2-а види відпусток: 1) відпустки у зв'язку вагітністю та пологами; 2) відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-и річного віку.

Законодавець правильно зафіксував на рівні Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» формулу визначення дати звільнення, адже у цьому ключі завжди виникає складність правозастосування. У цьому разі датою звільнення передбачено законодавцем перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової

непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

Запара С.І.,
д-р юрид. наук, проф.,
проф. кафедри приватного та соціального права
Сумського національного аграрного університету

ЗАГРОЗИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЦІЛЕЙ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

17 цілей сталого розвитку (ЦСР), які були проголошені резолюцією Генеральної Асамблеї Організації Об'єднаних Націй від 25 вересня 2015 року та які ще називають «Глобальними цілями», закликають до дій, спрямованих на те, щоб покінчити з бідністю, захистити планету і забезпечити мир і процвітання для всіх людей у світі. ЦСР називають факторами розвитку тисячоліття, адже вони мають забезпечити перехід суспільств до усвідомленого споживання, пом'якшення та ліквідації негативних наслідків від кліматичних змін, економічної нерівності, запроваджувати інновації, стале споживання, мир і справедливість. Оскільки всі ЦСР гармонізовані та взаємопов'язані, існує розуміння того, їх реалізація у планетарному масштабі навіть однієї з цих цілей стане ключем до запровадження інших. Таким чином, ЦСР застосовуючи механізм екологічності, партнерства та раціоналізму, спрямовані на підвищення якості життя для майбутніх поколінь. Україна окреслюючи для себе євроінтеграційний курс одним із фокусом уваги щодо національного розвитку обрала реалізацію ЦСР. Так, в Україні, на підтримку ЦСР, беручи до уваги зміст Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», з метою забезпечення національних інтересів було прийнято Указ Президента України «Про цілі сталого розвитку України на період до 2030 року» від 30 березня 2019 року №722 (далі – Указ Президента № 722).

Національно-визвольна війна із Російською Федерацією, що розпочалась 24 лютого 2022 року внесла свої корективи у національний розвиток, що здійснювався з урахуванням ЦСР. За даними ООН у справах біженців, з початку

війни, станом на 2 травня з України виїхало 5 597 483 особи (це близько 13% всього населення України), половина з них – діти. Принаймні 6,5 млн. людей змушені були покинули свої домівки і переїхали в інші області України. Ще мільйони не можуть виїхати із зон небезпеки «через підвищені ризики, руйнування мостів і доріг, через брак ресурсів чи інформації». Агентство ООН у справах біженців повідомляє, що «ми зіткнулися з реаліями масштабної гуманітарної кризи, яка зростає з кожною секундою». Окрім вимушеної міграції, серед основних негативних наслідків у сфері соціально-трудових відносин, слід назвати втрату Україною великої частини працездатного населення; зменшенням кількості робочих місць (близько 30% українських підприємств повністю припинили діяльність, 45% частково працюють; власники малого і середнього бізнесу скоротили третину співробітників, ще третину – відправили у відпустку). Причинами такої ситуації для українських підприємств, установ, організацій в Україні стали серед іншого суттєві зміні структури попиту та виробництва, втрати ринків збуту; втрати персоналу; руйнування економічних зв'язків через порушення логістики та ланцюжків створення доданої вартості.

Постало два головних питання, щодо прийняття актуального нормативного регулювання соціально-трудових відносин під час воєнного стану та визначення стратегічних цілей після завершення військової агресії.

Щодо першого питання, було прийнято низку нормативно-правових актів, які встановили воєнний стан в Україні та упорядкували трудові відносини в цих умовах. 24 лютого 2022 року Указом Президента України по всій території України оголошено воєнний стан строком на 30 діб. 21 квітня 2022 року, Верховна Рада прийняла Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні від 19.04.2022 № 7300, згідно якого продовжено воєнний стан в Україні до 25 травня 2022 року. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX. 21.04.2022 ВР прийнято Закон України (реєстр. №4284) від 21.04.2022 «Про дерадянізацію

законодавства України», згідно якого змінюється термінологія у Кодексі законів про працю України. Постанова КМУ від 20 березня 2022 р. № 326 “Про затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації”. Постанова КМУ від 23.04.2022 «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» (дана постанова скасовує наказ НАДС від 17 березня 2022 р. № 20-20 «Про внесення змін до Типових правил внутрішнього службового розпорядку»). Важливими виявилися Рекомендації Національного агентства України з питань державної служби щодо дій керівників державної служби, служб управління персоналом та інших державних службовців у разі захоплення населеного пункту та/або державного органу чи безпосередньої загрози його захоплення від 17.03.2022 р. та Рекомендації судам першої та апеляційної інстанції на випадок захоплення населеного пункту та/або суду чи безпосередньої загрози його захоплення, затверджених розпорядженням Голови Верховного Суду від 13.03.2022 № 6/0/9-22.

З другого питання слід зазначити, що не дивлячись на активну фазу російсько-української визвольної війни, не має сумніву, що Україна переможе. І вже сьогодні очевидна необхідність оформлення нового суспільного договору між українською владою та народом. Україна здивувала світ не лише здатністю протистояти агресії мілітарної держави, а й спроможністю відстоювати європейські цінності. Ключовими моментами нового суспільного договору є: будівництво сервісної цифрової держави з новою міською інфраструктурою, енергетикою, промисловістю, прогресивною системою освіти та адаптивними державними інститутами з нульовою толерантністю до корупції та відношенням до прав Людини і справедливості як найвищого блага. Серед головних викликів побудови сталого розвитку в українській державі після війни є і збільшення інвестицій в українську економіку, розвиток підприємництва, покращення розуміння громадянином сучасної економіки, розвиток фінансової грамотності. Після війни Україна як відкрита країна, глобальний впливовий суб’єкт Центральної і Східної Європи отримає нові можливості інтеграції у світовий

економічний, енергетичний та культурний простір. Поряд із цим безцінним для закріплення цінностей сталого розвитку стане досвід України в частині кібер- і військової безпеки, протидії гібридним війнам. Після інтеграції України в ЄС і НАТО, Україна стане центром стратегії продовольчої безпеки і виробника екологічних продуктів, «Кремнієвою» долиною Європи, де побудована перша у світі цифрова держава.

Новий суспільний договір передбачатиме розвиток соціально-трудових відносин, а отже їх лібералізацію. При цьому, лібералізація трудових відносин щодо малого та середнього бізнесу по-троху стає реальністю. Так, 13 квітня 2021 року до Верховної Ради України був поданий проект закону № 5371 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі законопроект №5371). Автором законодавчої ініціативи виступила група народних депутатів України на чолі з Головою Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Галиною Третьяковою. На думку авторів законопроекту, «вкрай жорстка зарегульованість трудових відносин створює численні бюрократичні перепони для роботодавців, внаслідок чого останні фактично не можуть уникнути порушень, застарілих і часто просто неадекватних, норм законодавства про працю, перебувають під постійним тиском контролюючих органів та ризикують бути притягнутими до відповідальності у вигляді значних за розміром штрафів, а відтак – змушені вдаватися до «тіньової» зайнятості або скорочувати робочі місця». Відтак, законопроектом планується внести ряд змін до Кодексу Законів про Працю України, а також Законів України: «Про охорону праці», «Про відпустки» та «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності». Основні зміни стосуються наступного: запроваджується договірний режим регулювання трудових відносин, який буде застосовуватися до трудових відносин, що виникають між працівниками та роботодавцями - суб’єктами малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб або роботодавцем і

працівником, заробітна плата якого становить понад 8 мінімальних заробітних плат на місяць; договірний режим передбачає можливість встановлення безпосередньо трудовим договором індивідуальних умов праці працівника; роботодавець зможе добровільно застосовувати договірний режим регулювання трудових відносин відповідно до визначених критеріїв; договірний режим регулювання трудових відносин не поширюватиметься на трудові відносини, що виникають між працівниками та роботодавцями, які є юридичними особами публічного права; заробітна плата буде виплачуватись працівникові у строки, визначені трудовим договором, але не рідше одного разу на місяць; в умовах договірного режиму на прохання працівника щорічна відпустка може бути поділена на частини будь-якої тривалості або надана працівникові на її повну тривалість, тощо.

Аналіз наведеного законопроекту № 5371 свідчить про суттєві обмеження для працівників в сфері малого та середнього бізнесу. Навіть за попередніми даними, близько 70% працівників здійснюють працю саме в цих такій категорії підприємств. «Полегшення» у регулюванні соціально-трудових відносин для роботодавців у випадку прийняття законопроекту №5371, не гармонізовано системою захисту прав працівників. Зазвичай, система певних відносин набуває гармонічних ознак із застосуванням механізмів «ваг і стримувань» протилежних інтересів учасників цих правовідносин. Прийняття законопроекту, створюючи сприятливі умови для бізнесу, очевидно погіршить умови праці працівників, нічого не даючи останнім у компенсацію щодо покращення умов праці, її оплати тощо. Не може «відповідати» за розвиток держави виключно працівник жертвуючи своїми правами, умовами праці тощо. Механізм соціально-трудових відносин має бути збалансованим. Лише тоді він буде приреченим на успіх. Законодавець має відповісти на просте питання, в який спосіб здійснюється захист соціально-трудових прав в Україні?

Одним із вагомих інструментів, що може певною мірою гармонізувати запропоновані правовідносини є наявність трудової юстиції. Відомо, що в Україні, не дивлячись на багаторічну дискусію відсутні трудові суди. На нашу

думку, реформа трудових відносин не може проходити без розбудови системи захисту трудових відносин, що, на нашу думку, включає розвиток системи трудових судів та позасудового порядку вирішення трудових спорів. Ці та інші механізми захисту соціально-трудових прав, мають стати предметом широкої дискусії та здійснюючи реформу трудових відносин, консолідувати суспільство на основі нового суспільного договору, побудованого на принципах та цілях сталого розвитку.

Синчук С.М.,
д-р юрид. наук, проф.,
проф. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ДЕЯКІ ПИТАННЯ НАДАННЯ ДОПОМОГИ НА ПРОЖИВАННЯ ВНУТРІШНЬО ПЕРЕМІЩЕНИМ ОСОБАМ

2015 року у правовому полі України з'явився термін "внутрішньо переміщені особи", який відповідно до законодавчого визначення його правових ознак позначає тих осіб, що перебуваючи на території України на законних підставах та маючи право на постійне проживання в Україні, були змушені залишити/покинути своє місце проживання у результаті або з метою уникнення негативних наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, повсюдних проявів насильства, порушень прав людини та надзвичайних ситуацій природного чи техногенного характеру (ст. 1 Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб").

У липні 2021 року офіційно зареєстрованих осіб, які змушені були залишити своє місце проживання у результаті наслідків збройного конфлікту, тимчасової окупації, проявів насильства та повсюдних порушень прав людини в Автономній Республіці Крим та окремих районах Донецької та Луганської областей, було 1473650 осіб. Внаслідок військової агресії Російської Федерації щодо України 2022 року за даними Міжнародної організації з міграції частка переселенців у загальній кількості населення України зросла до 17,5 %, що складає 7,7 мільйонів українців. Це, безумовно, підвищує гостроту питань допомогового забезпечення

внутрішньо переміщених осіб, серед якого провідне місце займає допомога на проживання. Законодавче визначення зазначеної допомоги та правового механізму її надання як елементу соціального захисту передбачено Порядком надання допомоги внутрішньо переміщеним особам на проживання (Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 року). Варто відзначити, що сама назва допомоги дещо змінилася: у попередній редакції – це "щомісячна адресна допомога внутрішньо переміщеним особам на покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг". Теперішня допомога є видозміненням до попередньої: 1) продовжує автоматично виплачуватися особам, які отримували попередній вид допомоги з урахуванням відповідності суб'єкта права новим правовим ознакам; 2) не виплачується за ті місяці, в яких особа отримувала попередній вид допомоги.

Хочемо наголосити, що зміст соціального захисту внутрішньо переміщених осіб та його правові гарантії не достатньо чітко закріплені у Законі України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб". Так ст. 7 передбачає гарантії реалізації прав зареєстрованих внутрішньо переміщених осіб на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування, соціальні послуги, освіту. А ч. 2 цієї статті декларує наміри нашої держави вживати всі можливі заходи, спрямовані на розв'язання проблем, пов'язаних із соціальним захистом, зокрема відновленням усіх соціальних виплат внутрішньо переміщеним особам. Бачиться, що зазначена норма є законодавчою гарантією отримання ВПО тих платежів соціального характеру, право на які вони набули до отримання статусу відповідно до Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб". Аналіз статей зазначеного Закону України свідчить, що бюджетні (державні та муніципальні) соціальні допомоги, якою і є допомога на проживання, винесені за його межі та є об'єктом регулювання підзаконних нормативно-правових актів, що з одного боку, забезпечує можливість швидких законодавчих адаптивних до реальної ситуації змін, а з іншого, позбавляє соціальний захист гарантій п. 6 ст. 92 Конституції України.

Суб'єкт права на допомогу на проживання у Порядку визначено конкретизованіше порівняно із загальним легалізованим поняттям "ВПО": особи, які перемістилися з тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а також території адміністративно-територіальної одиниці, де проводяться бойові дії та що визначена у переліку адміністративно-територіальних одиниць, на території яких платникам єдиного соціального страхового внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які перебувають на обліку на відповідній території може надаватися допомога в рамках Програми "єПідтримка" (п. 2). При чому Порядок передбачає коригування суб'єктів, зважаючи на місяць, в якому звертається особа (див. ч. 6 п. 3 Порядку).

Обов'язковою умовою тут є фіксація статусу ВПО у Єдиній інформаційній базі даних про внутрішньо переміщених осіб, що забезпечує автоматичну верифікацію особи-заявника. Таким чином реалізується принцип адресності допомоги. З цього приводу варто також наголосити на індивідуальному характері допомоги: розмір допомоги призначається на кожну особу зокрема та не містить законодавчих обмежень на сім'ю (як було у попередньому Порядку від 01.10.2014 р.). За правовими умовами отримання (окрім чіткого визначення суб'єкта права за місцем постійного проживання та втратою майна) допомога на проживання є безумовною, що свідчить про винятковість правової характеристики бюджетної соціальної допомоги воєнного часу.

Процедура призначення допомоги містить норми, які передбачають специфіку воєнного стану: 1) особам, які звернулися за її наданням до 30.04. 2022 р. включно, надається починаючи з березня 2022 року; 2) виплачується за повний місяць незалежно від дати звернення за її наданням (за загальним правилом процедура реалізації права на соціальний захист базується на заявному принципі з визначеним датою звернення моментом виникнення права).

Виправданим в умовах воєнного стану вважаємо визначення розміру допомоги у фіксованому вигляді: забезпечує дотримання принципу законних очікувань особи та прогнозованості бюджетних витрат на даний вид допомоги.

Специфікою бюджетних соціальних допомог є їх винятково цільовий характер виплати за суб'єктом та за об'єктом покриття. Зазначена допомога отримала назву на проживання. Аналіз конституційних норм (ст.ст. 46, 48) та положень Закону України "Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб" дозволяє зробити висновок про суб'єктивно-оцінну мету допомоги, яка в контексті виконання нашою державою своїх зобов'язань спрямована на виконання основної засади – "забезпечення достатнього життєвого рівня" особи за обставин, детермінованих сучасними соціально-економічними реаліями воєнного стану в Україні.

Ще одне питання, яке видається важливим. В умовах воєнного стану та обмеженості бюджетних ресурсів вважаємо, що п. 5 Порядку повинен бути прописаний чітко. Зокрема, норми про юридичну відповідальність за достовірність інформації, наданої ВПО для отримання допомоги, повинні містити вичерпну інформацію про наслідки подання особою недостовірної інформації. Описовим характером санкцій щодо суб'єктів правовідносин зазначеного виду "грішать" всі норми соціального законодавства. При чому як щодо суб'єктів права соціальну виплату, так і щодо суб'єктів, які забезпечують відповідний обов'язок. Такий стан в умовах воєнного стану, видається недопустимим: правовим наслідком невиконання обов'язку, передбаченого законодавством, повинен бути застосування наперед визначених законодавчих санкцій.

Сімутіна Я.В.,
д-р юрид. наук, ст. наук. співр., провідний наук. співр. відділу проблем цивільного, трудового та підприємницького права Інституту держави і права імені В.М Корецького НАН України

ТРУДОВЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ ПІСЛЯ ВІЙНИ: ЧИ Є ШАНС НА РЕФОРМУ?

Якось так складається в Україні, що поштовхом для розвитку трудового законодавства стають певні кризові явища. Варто згадати, наприклад, що легалізація дистанційної та надомної роботи в Кодексі законів про працю

нарешті відбулася завдяки спалаху пандемії COVID-19. Поняття призупинення трудових відносин, яке вже давно обговорювалося в науці трудового права й очікувало внесення до законодавства про працю, вперше з'явилося в положеннях Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у відповідь на виклики, які постали перед нашою державою, зокрема, у сфері праці та зайнятості в умовах повномасштабної війни.

Трохи менше ніж через два місяці від початку військової агресії Російської Федерації проти України 21 квітня 2022 року Верховна Рада Україна в прискореному режимі схвалила проект закону з промовистою назвою «Про дерадянізацію законодавства України» № 4284 від 29.10.2020 року, який набрав чинності з 7 травня 2022 року. Значна частина його положень стосується внесення змін до законодавства у сфері праці, зокрема норм чинного Кодексу законів про працю України.

Як зазначено у Пояснювальній записці, метою проєкту Закону України «Про дерадянізацію законодавства України» є відрадянщення актів законодавства України, як шляхом внесення відповідних змін до існуючих законів, так і визнанням такими, що не застосовуються на території України деяких нормативно-правових актів (або їх положень) органів державної влади і управління Союзу РСР і Української РСР (Української СРР), які, формально зберігаючи свою чинність, не здійснюють регулюючого впливу або, навпаки, є такими, що донині регулюють певне коло суспільних відносин, хоча і застосовувана термінологія в них та підходи до предметного врегулювання є застарілими, неактуальними й концептуально несумісними із законодавством України. Однак, варто погодитися з висновком Головного наукового експертного управління про те, що частина запропонованих змін до КЗпП за своєю суттю виглядає не як звільнення його від «радянщини», а як внесення до нього певних змін загального термінологічного та редакційного характеру. При цьому, внесення термінологічних змін, на жаль, не вирішує усіх проблем понятійного апарату трудового права, а до певної міри навіть їх ускладнює. Зокрема, механічна заміна терміна «власник або уповноважений ним орган» на

термін «роботодавець (роботодавець-фізична особа») у нормах Кодексу законів про працю без закріплення його дефініції не додає правової визначеності щодо його поняття та змісту, враховуючи, що в окремих законах на сьогодні поняття роботодавець визначається по-різному. Також поняття «власник або уповноважений ним орган» залишається в інших нормативно-правових актах, зокрема, також у Законі України «Про відпустки» (ст. ст. 10, 11, 20 тощо), Господарському кодексі України (ст. ст. 65, 69). Варто звернути увагу й на те, що в окремих статтях Кодексу законів про працю одночасно з терміном «роботодавець» чомусь продовжують використовуватися терміни «підприємство, установа, організація», що очевидно охоплюються поняттям роботодавець як юридична особа.

Разом з тим, не може не тішити, що реалізація нового Закону передбачає обов'язок Кабінету Міністрів України протягом одного року з дня набрання ним чинності розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проєкт Трудового кодексу України. Це дає надію на вкрай необхідне системне й комплексне реформування трудового законодавства в нашій країні. Водночас залишається певне занепокоєння щодо ідеології такого реформування. Чи повинна вона ототожнюватися виключно зі словом «лібералізація»? Представники сучасних наукових кіл з різних країн доводять, що ні. Навпаки, останні тенденції у різних країнах світу свідчать про повернення до людиноцентриського підходу, заснованого на концепції гідної праці, ініційованої Міжнародною організацією праці. Крім того, будь-яке гнучке правове регулювання трудових відносин все одно так чи інакше є обмеженим. Такими загальними межами гнучкості виступають міжнародні стандарти як загальновизнані принципи і норми міжнародного права, закріплені в актах МОП, а також положення відповідних директив ЄС.

Як зазначено в Аналітичній довідці ООН щодо реформування трудового законодавства в Україні (презентованій 15 жовтня 2020 року), справедливий і збалансований Кодекс законів про працю й інші спеціальні закони є потужними рушіями для досягнення широкого спектру цілей сталого розвитку (ЦСР),

адже вони забезпечують позитивний внесок до економічного зростання та розвитку, а також вирішують проблеми, пов'язані з несприятливим впливом на людей, навколишнє середовище та суспільство.

Незважаючи на це, в останні роки представниками влади як мантра повторювалася теза про необхідність лібералізації, модернізації, дебюрократизації, дерегуляції трудового законодавства в Україні. Не можна не згадати і про спробу фактичної його декодифікації шляхом активного просування проекту Закону України «Про працю», реєстр. № 2708, на заміну чинного Кодексу законів про працю України.

Після того, як у зв'язку зі зміною уряду цей скандальний законопроект був відкликаний, зусилля законотворців спрямувалися на підготовку цілого ряду окремих законопроектів щодо внесення точкових змін і доповнень до чинного КЗпП та деяких спеціальних законів, зокрема, Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності». При цьому, в більшості випадків в основі цих законопроектів була збережена ідея масштабної дерегуляції трудових відносин, як «панацеї» чи не від усіх проблем в українській економіці. До того ж, багато питань поставало щодо якості пропонованих правових норм з погляду їх ефективності та юридичної техніки.

Війна з Російською Федерацією скрізь внесла свої корективи, і в законотворчі процеси в тому числі. Очевидно, що за умов постійних ракетних обстрілів, руйнування інфраструктури, окупації територій та порушення нормального функціонування багатьох підприємств правове регулювання трудових відносин вимагало перегляду чинного порядку їх організації.

Запровадження правового режиму воєнного стану в Україні надало можливість законно тимчасово обмежити ряд конституційних прав і свобод людини і громадянина, зокрема права на працю і права на страйк. У зв'язку з цим, невдовзі, а саме 15 березня 2022 року, з'явився Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набрав чинності 24 березня 2022 року, норми якого, що регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП та інше законодавство про працю, мають

пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Позатим, воєнний стан у нашій державі не буде тривати вічно. І якщо рішення про тимчасові обмеження основних трудових прав та соціальних стандартів в умовах війни сприймаються суспільством з розумінням, навряд чи можна погодитися з відступом від їх дотримання у післявоєнному майбутньому України.

У зв'язку з цим, уже зараз актуалізується питання розробки зрозумілої та довготривалої стратегії розвитку сфери зайнятості в Україні та комплексне бачення подальшого розвитку трудового законодавства в умовах інформаційного суспільства, а тепер вже й в умовах економічної та гуманітарної криз, зумовлених війною. Залишається сподіватися, що ухваленню нового Трудового кодексу мирної європейської України буде передувати спільна, зважена й системна робота із залученням не тільки соціальних партнерів, а й широкого кола представників науки трудового права.

Амелічева Л.П.,
д-р юрид. наук, доц.,
проф. кафедри цивільного права і процесу
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ВПЛИВ ПРИЗОВУ АБО ВСТУПУ НА ВІЙСЬКОВУ СЛУЖБУ СТОРОНИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА СТАН ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: МЕДІАТИЗАЦІЯ ЮРИДИЧНОГО ДИСКУРСУ

Військове законодавство в умовах запровадження особливого правового режиму воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року й до нині, отримало без перебільшення переважання над усіма іншими галузями законодавства у регулюванні суспільних відносин. Військове законодавство з «парасольки безпеки» у мирний час трансформувалося для нашої держави у свого роду «захисний щит і меч» з 2014 року з настанням збройного конфлікту на Сході

України (особливого періоду). Вагомість цього законодавства збільшилася багатократно з 24 лютого 2022 року, коли розпочалося повномасштабне вторгнення на Українську землю російського агресора.

В юриспруденції під військовим законодавством розуміється система нормативно-правових актів, що регулюють суспільні відносини у сфері діяльності Збройних Сил України, воно здійснює опосередкований вплив на формування правової держави[1].

Сучасні складні військово-політичні умови, в яких опинилася Україна, змусили Вище політичне керівництво нашої країни кардинально змінити стратегічні напрями сучасної політики та розставити нові пріоритети щодо функцій держави. Так, захист суверенітету і територіальної цілісності України визначено найважливішою функцією держави, справою всього українського народу відповідно до Стратегії воєнної безпеки України (далі – Стратегія), затвердженої Указом Президента України від 25 березня 2021 року № 121/2021. В Стратегії зауважується. що в умовах екзистенційної воєнної загрози національній безпеці, зростання дефіциту фінансових ресурсів та дисбалансу воєнних потенціалів України та росії вкрай необхідним стало запровадження в життя нової стратегії воєнної безпеки, яка базується на всеохоплюючій обороні України.

Відповідно до розділу «Загальні положення» зазначеного документу всеохоплююча оборона України – це комплекс заходів, основний зміст яких полягає у: превентивних діях та стійкому опорі агресору на суші, на морі та в повітряному просторі України, протидії в кіберпросторі та нав'язуванні своєї волі в інформаційному просторі; використанні для відсічі агресії всього потенціалу держави та суспільства (воєнного, політичного, економічного, у тому числі трудового, міжнародно-правового (дипломатичного), духовного, культурного тощо); застосуванні всіх форм і способів збройної боротьби з агресором, зокрема асиметричних та інших дій для оборони України, з

[1] Зінченко Д.А. Вплив військового законодавства на формування правової держави. Юридичний науковий електронний журнал. 2017. № 3. С. 85.

дотриманням принципів і норм міжнародного права. Стійкість у ході всеохоплюючої оборони України досягається здатністю системи управління державою, сил оборони, національної економіки, інфраструктури та суспільства швидко відновлюватися та адаптуватися до змін у безпековому середовищі й до тривалого протистояння в наданні відсічі і стримування збройної агресії проти України, підтриманням спроможностей до здійснення стратегічного розгортання, територіальної оборони України, руху опору, ведення операцій (бойових, спеціальних, стабілізаційних дій), налагодженням надійних каналів комунікації з населенням та підтриманням його життєдіяльності.

Отже, українці стали безпосередніми учасниками всіляких подальших трансформацій як суб'єкти відносин всіх сфер суспільної діяльності, і сфери праці також, за для запровадження цієї нової стратегії воєнної безпеки, адже поставлені на кін воля і свобода, суверенітет і територіальна цілісність нашої держави.

Повної мірою відбувається суспільством усвідомлення значимості і ролі військового законодавства під час загальної мобілізації, за якою розуміється сукупність заходів, спрямованих на приведення збройних сил та державної інфраструктури у військовий стан. Іншими словами, це поповнення Збройних Сил новими військовослужбовцями.

Інструментом мобілізації є призов на військову службу, під яким розуміється доукомплектування військових посад, передбачених штатами воєнного часу, у терміни, визначені мобілізаційними планами ЗСУ та інших військових формувань. Призов можна розглядати і як процес вивчення та оформлення документів, проведення медичних оглядів, направлення до військових або навчальних військових підрозділів для доукомплектування Збройних Сил України.

Призов або вступ на військову службу працівника або фізичної особи – роботодавця в мирний час за пунктом 3 статті 36 КЗпП України традиційно є підставою для припинення трудових відносин. Проте вже протягом восьми років, коли триває особливий період з 17 березня 2014 року відповідно до указу

Президента Україну «Про часткову мобілізацію», а з 24 лютого 2022 року впроваджений правовий режим воєнного стану відповідно до указу Президента України «Про загальну мобілізацію» ця підстава не призводить до припинення трудових відносин. Відповідно до статті 119 КЗпП України відбувається звільнення (або увільнення) працівника від виконання трудових (посадових) обов'язків за для виконання державного та громадського обов'язку – конституційного військового обов'язку, під час якого гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Адже згідно статті 65 Конституції України захист Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України є обов'язком громадян України.

Отже, призов або вступ на військову службу працівника або фізичної особи підприємця в особливий період і в період запровадження правового режиму воєнного стану, якщо він триває навіть кілька років, є підставою звільнення (увільнення) від виконання трудових (посадових) обов'язків і не вважається підставою зміни трудових правовідносин, тим паче підставою для їх призупинення. Як вбачається, це стан трудових відносин, схожий на стан трудових відносин, під час якого працівник знаходиться у щорічній оплачуваній відпустці, здійснює донацію крові тощо. Проте він все ж таки має і свою специфіку в оформленні, наявності додаткових гарантій. В трудову книжку за місцем роботи працівника окремим рядком не обов'язково, але все ж таки може бути внесений запис про проходження військової служби із зазначенням дати призову (зарахування) і дати звільнення зі служби. Цей запис вноситься до відомостей про роботу на підприємстві, в порядку визначеному п. 2.19 Інструкції про Порядок ведення трудових книжок. Також період мобілізації в особливий період зараховується в усі види стажу, включаючи вислугу років, стаж, який дає право на пільгову пенсію з вислугою років, відповідно до абз. 2 частини першої ст. 8 Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» від 20.12.1991 № 2011-XII .

В контексті цього дослідження необхідно зауважити частину 3 статті 119 КЗпП України. «За працівниками, призваними на строкову військову службу,

військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову».

На перший погляд, проглядається поспішність у розробці тексту змін до положення частини 3 статті 119 КЗпП України, які були внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24.12.2015 № 911-VIII, адже випливає що гарантії по збереженню місця роботи, посади і середнього заробітку розповсюджуються і за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом офіцерського складу і не в особливий період. Законодавець використав частину 6 статті 2 «Види військової служби» Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу» від 25.03.2022 № 2232- XII для формування змін до частини 3 статті 19 КЗпП України не уточнивши, що призови працівників за всіма видами військової служби без виключення повинні здійснюватися в особливий період.

Необхідно законотворцю бути пильнішим при застосуванні норм військового законодавства під час розробки змін до положень трудового законодавства, адже колись особливий період завершиться, а така неточність букви закону у майбутньому може призвести до зловживань правом на практиці. Саме таке відношення законотворця стосується будь-якого випадку застосування військового законодавства, зокрема, при розробці нових норм або удосконалення існуючих, що стосуються правового і соціального захисту працівників та фізичних осіб-роботодавців, що в особливий період виконують свій військовий обов'язок, а також членів їх сімей та ін.

Нині є великий попит у населення щодо пояснення норм військового законодавства і пов'язаних з ним пільг, гарантій та матеріальних допомог від держави. Також людей нерідко хвилюють питання як уникнути зловживань з боку військових посадовців під час призову або вступу на військову службу. Іноді роз'яснення, зокрема військового законодавства, є необхідністю для керівного складу підприємства, менеджерів кадрової служби, бухгалтерів, які не завжди обізнані в юридичній казуїстиці, не мають часу вивчати ці спеціальні норми самостійно, особливо в умовах воєнного стану, і застосовувати їх у трудових практиках.

Як правило, соціальна інтеграція текстів закону насамперед тих, що є популярними у період воєнного стану, і комунікація з населенням практикуючих юристів, науковців-правознавців, чиновників відбувається на сторінках соціальних мереж таких осіб, у вигляді онлайн вебінарів, розміщення відеороликів та презентацій на популярному відеохостингу YouTube, на сайтах юридичних фірм, державних установ тощо. Вони пояснюють складні питання мовою, зрозумілою для широких верств населення за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій. Весь цей процес називається медіатизацією. В спеціальній літературі під медіатизацією розуміється поширення впливу медіа на найважливіші області соціального життя і зворотний процес залучення в інформаційну сферу різних сторін суспільної діяльності, тобто створення зон перетинання медіа та соціальних феноменів (зокрема, й такого феномену як мобілізація в умовах воєнного стану наразі). Юридичні медіа та професійні блогери-юристи вербалізують і фіксують цю інтеграцію та комунікацію на своїх носіях і роблять акт комунікації між суб'єктами медіатизації публічним.

Сьогодні треба посилювати медіатизацію саме юридичного дискурсу в умовах воєнного стану в Україні. Треба активізувати юридичну і науково-правову спільноту до правопросвіти населення за допомогою ЗМІ та інформаційно-телекомунікаційних технологій, на кшталт правопросвітніх вебінарів за проєктами, що підтримуються ООН, ОБСЕ та іншими міжнародними правозахисними інституціями. Це суттєво підвищить рівень

правової культури, правового захисту нашого населення, що живе, працює, вчиться і, нажаль, потерпає від війни.

Бурак В.Я.,
д-р юрид. наук, доц.,
доц. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

МОЖЛИВОСТІ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Законом України № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» змінено правила ведення соціального діалогу на користь роботодавця. Тобто порушується баланс прав та інтересів працівників та роботодавців.

Умови ведення соціального діалогу погіршуються через послаблення профспілок і обмеження прав працівників. Профспілки не будуть отримувати відрахування від роботодавців, а надходження членських внесків суттєво впадуть через невиплату зарплат. До того ж профспілки під час дії воєнного стану не можуть захистити членів від звільнення.

Роботодавцю надано право самостійно зупиняти окремі положення колективного договору, що суперечить природі договору, коли одна сторона без погодження з іншою може вносити зміни до договору, або припиняти дію окремих його положень.

Мета таких нововведень – зекономити кошти роботодавця за рахунок зняття з нього обов’язку оплачувати простій, компенсувати затримки зарплат і робити відрахування профспілкам, полегшити роботодавцю можливості змінювати трудові правовідносини в односторонньому порядку, обмежувати права працівників. І стратегічна мета – сприяти бізнесу, щоби він не зупинився і продовжував працювати.

Водночас Закон № 2136 не призупиняє і не скасовує статті 9-1 КЗпП, а самі норми цієї статті не суперечать положенням Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Відповідно до статті 9-1 Кодексу законів про працю «Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги» підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників. Однак стаття 9-1 КЗпП України може діяти лише у випадках: а) якщо роботодавець не призупинив дію положень колективного договору; б) у нього наявні кошти для надання додаткових пільг та переваг працівників, що в умовах воєнного стану є проблематичним.

У той же час окремі обмеження встановлені законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в силу загальних положень КЗпП України і закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» можуть впроваджуватися роботодавцем лише за умови консультацій з профспілками, або за погодженням з ними. Зокрема, роботодавець повинен провести консультації з виборним органом первинної профспілкової організації, або іншим представницьким органом працівників, який може представляти їх інтереси стосовно п’ятиденного чи шестиденного робочого тижня; складання і погодження графіку відпусток з врахуванням нових законодавчих положень; переведення працівників на дистанційну роботу та оголошення простою; встановлення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин і для скороченої 50 годин; час початку і закінчення щоденної роботи (зміни); скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин та деякі інші обмеження передбачені законом.

Важливим для соціального діалогу в умовах воєнного стану є збереження контрольної функції профспілок за дотриманням трудового законодавства. У той же час закон не обмежив можливості проведення консультацій роботодавця з профспілками і з інших питань регулювання трудових відносин. Показовою є позиція Міністерства економіки України, яке рекомендує з метою забезпечення захисту трудових прав працівників перед прийняттям рішення про зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця провести

відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

Дещо суперечливою є стаття 14 закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де в першій частині декларовано, що у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями.

А вже у другій частині цієї статті на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів, тобто роботодавці не зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду. При цьому законодавством не заборонено проводити такі відрахування у добровільному порядку за наявності у роботодавців такої можливості.

Важливим у системі соціального діалогу в умовах воєнного стану є збереження можливостей діяльності органів соціального діалогу на усіх рівнях, у тому числі і на національному. Це є важливим, оскільки законопроекти, зареєстровані у Верховній раді України, свідчать про тенденцію на обмеження прав працівників і обмеження прав профспілок чи інших представницьких органів найманих працівників у сфері регулювання трудових відносин.

Купіна Л.Ф.,
д-р юрид. наук, доц.,
проф. кафедри правознавства та
галузевих юридичних дисциплін соціально-правового факультету
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова

СОЦІАЛЬНО-ПРАВОВІ НАСЛІДКИ НЕЗАДЕКЛАРОВАНОЇ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Донедавна Україна перебувала на тому етапі розвитку, вектор якого був спрямований на вирішення окреслених завдань держави, що прагне до вступу

в Європейський простір. Однією із задач, що ставила перед собою влада – було задоволення майнових потреб громадян через подолання проявів незадекларованої праці та створення умов для підвищення рівня соціального захисту населення. Наразі умови життя громадян і напрями розвитку України дещо змінилися, оскільки більшість нормативно-правових та економічних процесів в державі спрямувалися на національний спротив. Водночас, питання соціального захисту населення, підтримка цивільних осіб, які втратили можливість реалізовувати своє право на працю внаслідок війни, набули ще більшої актуальності, аніж за мирних часів.

Аналізуючи нинішню політику держави щодо підтримки працездатного населення, яке поза своєю волею з метою гарантування власної безпеки або членів сім'ї змушене було залишити місця свого проживання та роботи, нескладно дійти до висновку, що наявність незадекларованої праці у осіб, що перебували у фактичних трудових відносинах з роботодавцем-представником недержавного сектору економіки, позбавило їх державної допомоги в рамках програми «єПідтримка», однією із умов отримання якої було наявність оформлених трудових відносин та чинний статус платника єдиного соціального внеску на загальнообов'язкове соціальне страхування[1]. Вперше, за існуючих обставин воєнного стану на території України, факт існування тіньових трудових відносин став не лише проблемою держави, а й заціпив інтереси всіх учасників ринку праці, та вкотре засвідчив важливість дотримання норм законодавства у сфері праці з метою формування соціального захисту працівника, в період коли він з різних причин не може застосовувати свою працю.

«Тінізація» не лише трудових відносин а й заробітної плати працівників ніколи не сприяли забезпеченню нормального функціонування ринку праці в Україні, а нині стали й причиною відсутності можливості державі

[1]Деякі питання надання допомоги в рамках Програми «єПідтримка»: Постанова Кабінету Міністрів України від 9.12.2021 року №1272. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1272-2021-%D0%BF#Text (дата звернення: 6.05.2022.)

вперше реалізувати виключний вид соціальної гарантії - матеріальної підтримки працівників недержавного сектору за рахунок бюджетних коштів.

Ще за мирних часів держава, в особі уповноважених органів та спеціалізованих національних та міжнародних організацій вдавалася до різних засобів подолання на українському ринку праці незадекларованої праці та зниження рівня «тінізації» заробітної плати. Основними заходами, які визначалися на рівні національних на міжнародних програм щодо подолання незадекларованої праці були заходи попереджувального, профілактичного та правозастосовного характеру. Насамперед, було проголошено створення потужної бази освітньо-інформаційних ресурсів щодо висвітлення проблем та наслідків незадекларованої праці, налагодження системи корегувальних дій відносно політики зайнятості населення, зміцнення ефективності норм, що регулюють відповідальність роботодавців, які використовують працю найманих осіб без належного оформлення трудових відносин, а також розширення меж та методів реалізації повноважень органів, діяльність яких пов'язана із контролем за дотриманням законодавства у сфері праці.

Відомо, що за європейськими стандартами організації праці задля запобігання незадекларованих її проявів, система органів державної влади має перебувати у тісному зв'язку із службами інспекції праці, функції яких спрямовуються на вирішення проблеми незадекларованої праці. При цьому професійний рівень інспекторів праці має бути не просто високим, з точки зору правової обізнаності щодо порядку застосування санкцій за порушення трудового законодавства, а й таким, що трансформує уявлення суб'єктів трудових відносин про органи контролю, які можуть виконувати функцію інформаційно-освітньої політики щодо наслідків незадекларованої праці для сторін прихованого трудового договору.

Удосконалення та забезпечення дотримання прав і захисту працівників за рахунок надійнішої та оперативної інспекції праці є необхідною і важливою

частиною вирішення проблеми незадекларованої праці. Підхід, що застосовують служби інспекцій праці, багато в чому залежить від національного контексту[1].

Убачається, що в нашій країні незадекларована праця є структурною проблемою, вирішення якої потребує формування стратегічної програми взаємодії органів державного контролю за додержанням законодавства про працю з організацією роботодавців, їх окремими представниками, органами податкової служби, а також безпосередньо із самими працівниками.

Варто зазначити, свідома «співпраця» працівників із роботодавцями по приховуванню фактичних трудових відносин не сприяє підвищенню ефективності норм трудового права, створенню систем гарантій соціальних прав працівників, а лише вдосконалює практику застосування заходів юридичної відповідальності до осіб, які свідомо допускали щодо себе прояви порушення їхнього права на працю. Наразі, під час військового стану на території України, можна прослідкувати як хибне розуміння працівниками своєї співучасті у вчиненні злочинних діянь роботодавцями, які через ухилення від сплати податків, пов'язаних з офіційним оформленням особи та укладенням трудового договору, призвели до позбавлення можливості отримання державної допомоги у непростий для «тіньових» працівників час.

У якості висновку можна зазначити, що одним із шляхів подолання незадекларованої праці в післявоєнний період має бути підвищення рівня правової обізнаності громадян щодо наслідків прихованої праці, активний розвиток правової культури дотримання та виконання норм, які регулюють процес залучення до праці, що в сукупності із законодавчими заходами в сфері виявлення випадків незадекларованої праці, дозволить підсилити охоронну та соціальну функції норм трудового права, сприятиме активній розробці нових норм щодо врегулювання трудових відносин з урахуванням актуальних способів організації праці, у тому числі через онлайн-ресурси та мережеві системи.

[1]Інспекція праці та незадекларована праця в ЄС / Міжнародне бюро праці, Програма адміністрації праці та інспекції праці (LAB/ADMIN). Женева. МОП. 2013. С. 7

Кучма О.Л.,
д-р юрид. наук, доц.,
проф. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДО ПИТАННЯ ПРО СПІВВІДНОШЕННЯ НОРМ СТ. 9[1] КЗпП ТА ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), яким визначено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Законом визначено, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Дана норма є імперативною і встановлює дане обмеження без врахування бажання як працівника так і роботодавця оформити щорічну основну відпустку працівнику більшої тривалості. Дана норма невигідна роботодавцю, адже він не зацікавлений у тому, щоб працівник накопичував невикористані дні щорічної відпустки. Крім того, якщо роботодавець має можливість і бажання надати працівнику відпустку більшої тривалості та працівник не залучається до робіт критичної інфраструктури, то і для роботодавця і для працівника вигідно надати працівнику можливість використати всі дні невикористаної щорічної відпустки наприклад, коли працівник з родиною виїхав в іншу місцевість та не має бажання повертатися (хоча бойових дій за місцезнаходженням роботодавця немає і функціонує транспортне сполучення), а за новим місцезнаходженням відсутня можливість виконувати роботу дистанційно чи характер роботи виключає можливість виконання дистанційно. Тому незрозуміло, чиї інтереси вирішив захистити законодавець (працівника, роботодавця чи держави), заборонивши в період дії воєнного стану використати щорічну оплачувану відпустку тривалістю понад 24 календарних дні працівнику, який не залучений до роботи критичної інфраструктури.

Законом визначено що працівник може використати 24 календарних дні і визначено, що застосовується норма саме цього Закону, а інше трудове законодавство, тільки в частині, що неврегульована цим Законом. Стаття 9^1 КЗпП на сьогодні застосовується, оскільки питання, які регулюються даною статтею, не регулюються Законом. Не заборонено в період дії воєнного стану встановлювати саме додаткові порівняно з законодавством пільги для працівників.

У законопроєкті про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин також не знято обмеження у 24 календарних дні. Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів у Висновку до даного законопроєкту надав пропозицію викласти норму в наступній редакції «1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше, ніж 24 календарних дні, то надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п’ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п’ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки»».

Врахування цієї пропозиції при прийнятті змін до Закону дозволить роботодавцю проявити лояльність до працівника, який бажатиме використати щорічну оплачувану відпустку тривалістю понад 24 календарних дні, і при цьому його рішення буде у повній відповідності до Закону.

Рим О.М.,
д-р юрид. наук, доц. кафедри соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка

РЕФОРМА ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВІЙНИ: АДАПТАЦІЯ ЧИ МАНІПУЛЯЦІЯ?

В умовах воєнного стану, який запроваджено в Україні з 24 лютого 2022 року, правове забезпечення трудових відносин потребувало невідкладної адаптації до нових надскладних реалій. З цією метою вітчизняні законотворці ухвалили Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року (реєстр. №5266), відповідно до яких учасникам трудових відносин було надано як нові можливості, так і встановлено додаткові обмеження. Зокрема, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» спростив процедуру укладення трудового договору, оновив правила зміни його умов, підстави та процедуру припинення трудового договору. Ним було запроваджено спеціальні вимоги щодо регулювання робочого часу, часу відпочинку, оплати праці. Також було закріплено правила призупинення дії трудового договору, що не є тотожним його припиненню, проте фактично означає відсутність і неможливість виконання роботи і, відповідно, оплати праці.

Законом України «Про дерадянізацію законодавства України» замінено чимало термінів у Кодексі законів про працю України та скасовано низку актів органів державної влади та управління Союзу РСР, Української РСР і Української СРР.

Норми Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» зорієнтовані на захист прав працівників від дискримінації, створення додаткових гарантій для реалізації колективно-трудових прав, уточнення положень трудового законодавства у

частині визначення критеріїв масового вивільнення працівників з ініціативи роботодавця та особливостей процедури проведення такого.

Зміни правового регулювання трудових відносин в умовах війни, які були здійснення для вирішення великої кількості проблемних моментів у сфері праці, не меншу кількість питань зумовили. Це спричинило чимало дискусій серед науковців та практиків щодо ефективності та дієвості відповідних новацій.

На черзі розгляд проєкту закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр. №7251) та проєкту закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (реєстр. № 5371). Останній проєкт є спробою частково реанімувати провалену лібералізацію трудового законодавства через намагання ухвалити проєкт закону «Про працю».

Зміни, які пропонуються авторами законопроєкту № 5371, полягають у запровадженні договірного режиму регулювання трудових відносин, що виникають між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб, а також між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат, встановлених законом.

Революційність наведених змін, як убачається із пояснювальної записки до проєкту закону № 5371, полягає у відмові від застарілих методів всеохоплюючого державного регулювання трудових відносин та поширенні договірного регулювання за правилами ринкової економіки на трудові відносини. Здатність ринкової системи до саморегулювання значної частини суспільних відносин, зокрема і трудових, на рівні «спроможностей ринку», на думку авторів проєкту закону, подолає труднощі реалізації трудових відносин для роботодавців і працівників та сприятливо позначиться на динаміці процесів господарювання.

Однак, комплексний аналіз цього законопроєкту свідчить, що увесь рух за запровадження максимально гнучкого та вільного режиму регулювання трудових відносин зводиться в основному до надання права роботодавцю укладати строкові трудові договори, тоді, коли він вважатиме це за доцільне, і право розривати трудовий договір за власною ініціативою із виплатою працівнику певної компенсації. Більше того, окремі його положення створюють загрозу порушення заборони дискримінації у сфері праці. Деякі норми узагалі не узгоджуються між собою. А саме, щодо розміру оплати праці у нічний час.

Так як до роботи над цим законопроєктом не залучались соціальні партнери, то і його ідейне спрямування не мало б дивувати. Зокрема, такий був розроблений на виконання рішення Національної Ради Реформ при Президентові України від 19 березня 2021 року громадською організацією «Офіс простих рішень та результатів» спільно з народними депутатами, бізнес-асоціаціями «Українська Рада Бізнесу» та «Спілка Українських Підприємців» та за технічної підтримки експертів Програми USAID «Конкурентоспроможна економіка України». Однак при вирішенні важливих соціально-економічних питань та їхнього правового забезпечення участь усіх соціальних партнерів є обов’язковою та не може ігноруватись. З огляду на це, 20 травня 2022 року було поширено відкритий лист об’єднань професійних спілок України до народних депутатів України, у якому вони висловлюють свою стурбованість щодо змісту цього законопроєкту. У листі наголошується, що наукові експерти та провідні правники у сфері трудового законодавства у своїх висновках вказують, що положення законопроєкту № 5371 не відповідають Конвенціям МОП, Директивам ЄС та на практиці призведуть до погіршення становища працівника через нав’язування йому невигідних умов в індивідуальному трудовому договорі та дискримінації працівників. У цьому контексті насамперед варто звернути увагу на необхідності виконання Україною євроінтеграційних зобов’язань щодо впровадження у національне законодавство вимог Директиви 1999/70 від 28 червня 1999 року, якою було затверджено Рамкову угоду соціальних партнерів про роботу на визначений строк. Тож надання широких можливостей

роботодавцям щодо безумовного укладення строкових трудових договорів повинно поєднуватись із впровадженням механізмів для попередження зловживань цим видом трудового договору через неодноразове переукладення строкових трудових договорів. На жаль такі норми у проєкті закону № 5371 відсутні.

Підтримуючи необхідність удосконалення правового регулювання трудових відносин з метою приведення його у відповідність сучасним економічним реаліям, треба зауважити, що ухвалення проєкту закону № 5371 у теперішній редакції, одномоментно не вирішить усі труднощі роботодавців та працівників. Швидше навпаки.

У час, коли українське суспільство постало перед новими викликами та потребою адаптації трудового законодавства до нових реалій воєнного часу, вкрай важливо працювати над змістом, якістю та спрямованістю законопроєктів. Такі мають захищати інтереси обох сторін трудового договору, сприяти реалізації трудових прав як працівників, так і роботодавців, а не створювати можливості для зловживань. І у цьому контексті лобіювання інтересів роботодавців та намагання впровадити зміни у правове регулювання, які свого часу не були підтримані, не можна вважати правильним.

Цесарський Ф.А.,
д-р юрид. наук,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

НЕДЕРЖАВНІ ПЕНСІЙНІ ФОНДИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ

Верховна Рада України 9 липня 2003 року в межах пенсійної реформи ухвалила Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення», відповідно до якого в Україні з’явились недержавні пенсійні фонди – фінансові установи нового типу, чия діяльність базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців і їх об’єднань у формуванні пенсійних накопичень. Фонд залучає пенсійні внески фізичних і юридичних осіб, інвестує кошти з метою їх захисту від інфляції та

примноження, а пізніше здійснює пенсійні виплати за рахунок накопичених пенсійних активів.

Важливою особливістю цієї досить нової для України сфери діяльності є те, що, окрім соціально-захисної функції, НПФ відіграють роль інвесторів, що мають у своєму розпорядженні ресурси, які можуть бути використані в інвестиційній сфері досить довгий час, що відповідно є запорукою для стабільного зростання економіки країни.

Діяльність НПФ є досить потужною базою для створення ефективного механізму розвитку ринку цінних паперів, розподілу капіталу між галузями економіки, зумовлює стабільну діяльність фондового ринку та виходу його на міжнародний рівень. Кошти, що акумулюються на рахунках учасників НПФ, є значним джерелом інвестицій в розвинутих країнах.

Основною особливістю НПФ є те, що основною метою їх діяльності є отримання коштів у довгострокове користування з подальшим інвестуванням та узгодженням власних потоків внесків і виплат. Це дає змогу розвивати ринок довгострокового запозичення, якого потребує теперішня економіка. Недержавні пенсійні фонди в Україні показували високі темпи зростання, що свідчить про значний потенціал для розвитку. Проте, незважаючи на високі відносні показники приросту, в абсолютному вимірі рівень розвитку системи НПФ залишається на низькому рівні.

Так, активи НПФ у загальній грошовій масі займають лише 0,1%, а кількість учасників системи недержавного пенсійного страхування складає менше 1% від загальної кількості населення України. Розмір залучених пенсійних внесків є незначним для забезпечення можливості здійснення диверсифікації пенсійних активів у дохідні фінансові інструменти.

Згідно з даними, станом на 30.09.2019 року в Державному реєстрі фінансових установ міститься інформація про 97 НПФ та 40 адміністраторів НПФ, при цьому укладено 72200 пенсійних контрактів, з яких 13950 вкладників, або 24%, – юридичні особи, на яких припадає 1012,3 млн грн. пенсійних внесків, а 58250 вкладників, або 96%, – фізичні особи. Пенсійні виплати (одноразові та

на визначений строк) станом на 30.09.2019 року становили 200,5 млн грн., збільшившись на 7%. Сукупно НПФ станом на 30.09.2019 здійснили пенсійні виплати 60800 учасникам, тобто 9,2% учасників від їхньої загальної кількості отримали пенсійні виплати.

Станом на 30.09.2019 року серед учасників НПФ переважну більшість становили особи віком від 40 до 55 років, а саме – 39,8% та особи вікової групи від 25 до 40 років, що становила 39,4%. Частка учасників НПФ вікової групи старше 55 років становила 14,5%, вікової групи до 25 років – 6,3%. Одним із основних якісних показників, які характеризують систему НПЗ, є сплачені пенсійні внески. Станом на 30.09.2019 року сума пенсійних внесків становила 1060,2 млн грн., що на 4,9% більше, ніж на кінець другого кварталу 2019 року.

Мета інвестування пенсійних активів – насамперед зберегти пенсійні заощадження громадян. Тому стратегія інвестування недержавних пенсійних фондів є консервативнішою, ніж у інших фінансових установ. Загальна вартість доходу, отриманого від інвестування пенсійних активів, станом на 30.09.2019 року становила 519,7 млн грн., або 48,7% від суми залучених внесків. Поки що суттєвим фактором, що стримує зростання інвестиційного доходу НПФ, є незначний обсяг залучених пенсійних внесків для забезпечення можливості здійснення диверсифікації пенсійних активів у дохідні фінансові інструменти.

За результатами третього кварталу 2019 року переважними напрямами інвестування пенсійних активів є: цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (13,6%), в облігації підприємств-резидентів України (18,5%), в акції українських емітентів (21,6%), проте основним напрямком інвестицій є депозити в банках (31,6% інвестованих активів).

Структура інвестиційного портфеля НПФ передбачена законодавством, а саме:

- Закон України №1058 «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»;
- Закон України №1057 «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Загальний обсяг активів, сформованих пенсійними фондами, станом на 30.09.2019 року становить 1 306,4 млн грн. Усього за третій квартал 2019 року активи недержавних пенсійних фондів зросли на 3,2%. Найпопулярнішими серед населення є такі НПФ:

- «Соціальний стандарт» – чиста вартість активів складає 21 619,12 тис. грн., кількість вкладників 5 492 осіб;
- «Україна» – чиста вартість активів складає 39 449,20 тис. грн., кількість вкладників 5 074 осіб;
- «Перший національний відкритий пенсійний фонд» – чиста вартість активів складає 150 054,00 тис. грн., кількість вкладників 61 688 осіб;
- «Європа» – чиста вартість активів складає 22 161,96 тис. грн., кількість вкладників 134 701 осіб.

У результаті проведеного огляду виділимо головні негативні риси розвитку НПФ:

- низькі доходи населення;
- нерозвиненість фондового ринку та, як наслідок, брак фінансових інструментів, які гарантували б компенсацію інфляційних процесів;
- відсутність реальних інструментів реінвестування пенсійних активів у розвиток підприємств вкладників;
- відсутність досвіду практичної роботи та недостатня кількість кваліфікованих кадрів;
- недостатній професійний і функціональний рівень у роботі НПФ представників супутніх професій;
- низька поінформованість населення та потенційних підприємств-вкладників про можливості та переваги пенсійної реформи, незнання принципів і цілей діяльності фондів;
- стереотипи недовіри;
- складне і дороге програмне забезпечення для обслуговування клієнтів НПФ.

Позитивним чинником, що сприяє розвитку НПФ, є те, що пенсійне забезпечення, яке фінансується роботодавцем, є досить сильним мотиваційним чинником, який стимулює роботу працівників. Однією з причин занепаду системи НПФ є зниження обсягів виробництва основних видів промислової продукції, спричинене наслідками фінансово-економічних криз.

Несприятлива ситуація, що склалася на фондовому ринку внаслідок кризи ще 2008 року, призвела до того, що більшість недержавних пенсійних фондів не спроможні забезпечити дохідність вкладень вище рівня інфляції, однією з причин даного явища є те, що на фінансовому ринку практично недостатньо інструментів, які могли б забезпечити достатній рівень диверсифікації активів залучених фондами.

Також одним із чинників, що гальмують розвиток НПФ, є недостатня зацікавленість та навіть недовіра громадян новій системі пенсійного страхування, недосконалість нормативно-правової бази функціонування недержавних пенсійних фондів. Для подальшого розвитку ринку недержавного пенсійного забезпечення, а також стимулювання його інвестиційної функції необхідно реалізувати низку заходів нормативно-правового та організаційного характеру, таких як:

- завершення пенсійної реформи;
- створення єдиної системи контролю за діяльністю ринку НПЗ;
- впровадження єдиної системи обліку пенсійних внесків;
- впровадження гнучкіших вимог до диверсифікації активів НПФ;
- розширення напрямів інвестування пенсійних активів;
- сприяння залученню активів від фізичних осіб шляхом розробки механізмів захисту прав споживачів фінансових послуг;
- зменшення ставки оподаткування пенсійних виплат з метою підвищення привабливості ринку недержавного пенсійного забезпечення;
- сприяння розвитку нових інструментів інвестування;
- проведення заходів популяризації системи недержавного пенсійного забезпечення серед населення України;

- реалізація заходів щодо захисту коштів учасників системи накопичувального пенсійного забезпечення від знецінення, втрат та інших ризиків з метою посилення довіри населення до системи накопичувального пенсійного забезпечення;
- впровадження міжнародних стандартів фінансової звітності для НПФ;
- розробка механізмів поглиблення захисту прав іноземних інвесторів з метою залучення фінансових активів НПФ інших країн.

Юровська В.В.,
д-р юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОКРЕМІ ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ ПІД ЧАС ЗАПРОВАДЖЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ

За останні декілька років на долю нашої країни випало чимало випробувань, що спочатку були обумовлені боротьбою всього світу з пандемією COVID-19, яка почалась на початку 2020 року та триває досі, а на сьогодні пов'язані із військовою агресією Російської Федерації проти України. Вказані події суттєво вплинули на економічне та соціальне життя в нашій країні, багато людей були змушені змінити свій звичний спосіб життя, втратили роботу чи повинні були суттєво змінити її характер, зокрема, розпочати працювати дистанційно.

Зміна суспільних відносин обумовила необхідність внесення ряду змін до трудового законодавства, що були спрямовані на впорядкування дистанційної форми організації праці. Так, ще Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 р. № 1213-IX до статей 29 та 60 Кодексу законів про працю України були внесені зміни щодо особливостей повідомлення працівника про його права та обов'язки у разі роботи дистанційно, а також щодо гнучкого режиму робочого часу.

Зокрема, на законодавчому рівні було передбачено, що при укладенні трудового договору про дистанційну роботу власник або уповноважений ним орган повинен, окрім звичайних вимог, надати працівникові рекомендації щодо роботи з обладнанням та засобами, які власник або уповноважений ним орган надає працівнику для виконання певного обсягу робіт. Ознайомлення відповідно до законодавчих приписів може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці. Крім того, було передбачено, що ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником.

На нормативно-правовому рівні законодавець передбачив, що на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу.

Крім того, вказаним Законом України було доповнено Кодекс законів про працю України статтями 60-1 «Надомна робота» та 60-2 «Дистанційна робота». Окрім загальних особливостей провадження таких форм організації праці, вказані норми передбачили, що на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру надомна робота/дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або

уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про надомну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження надомної роботи.

Слід відзначити, що прийняття законодавцем відповідних змін як відповідь на фактичну появу надомних та дистанційних трудових правовідносин, що почали розвиватися в країні через пандемію COVID-19, стали досить слушними та своєчасними в контексті ситуації, яка склалася в державі через військову агресію Російської Федерації проти України у 2022 році.

Так, указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 в нашій країні було запроваджено воєнний стан, що став правовою підставою для застосування до трудових правовідносин всіх можливих обмежувальних норм, передбачених чинним законодавством України, у тому числі, в контексті переведення працівників на дистанційну роботу.

Слід відзначити, що через воєнні дії значна кількість працівників була вимушена покинути свої робочі місця, при цьому необхідність хоча б часткового виконання ними своїх трудових функцій залишилась. У зв'язку із чим такі працівники мають можливість виконувати свої трудові обов'язки дистанційно за допомогою сучасних телекомунікаційних засобів, отримувати заробітну плату та мати джерела для існування. Таким чином, дистанційна роботи стали виходом як для роботодавців, так і для працівників, обидві сторони трудового договору зацікавлені в пошуках можливостей для оптимізації трудового процесу шляхом запровадження дистанційної форми організації праці.

Слід відзначити, що прийнятий ще 15 березня 2022 р. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX не передбачив будь-яких спеціальних умов саме для запровадження дистанційної форми організації праці в Україні, хоча окремі його положення, серед іншого, можуть застосовуватися до таких правовідносин.

При цьому, Міністерство економіки України розмістило на своєму офіційному інтернет-сайті відповіді на поширені питання зі сфери трудових

відносин в умовах воєнного часу, надавши своє бачення, у тому числі, особливостей організації дистанційної роботи працівників, які були змушені покинути територію бойових дій або сидять вдома, у тому числі, в контексті прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 15 березня 2022 р. № 2136-IX.

У своєму роз'ясненні Міністерство економіки України звертає увагу на той факт, що у випадку, коли специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу. Міністерством зазначається, що особливості правового регулювання дистанційної роботи викладені в ст. 60-2 Кодексу законів про працю України. При цьому, робиться акцент на тому факті, що незважаючи на те, що статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX передбачається можливість сторонам трудового договору визначати форму цього договору у період дії воєнного стану, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу, затверджену наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Враховуючи вищевикладене, пропонуємо сторонам трудового договору у разі укладання трудового договору дистанційно, тобто за допомогою засобів електронного зв'язку, здійснювати підписання договору за допомогою електронного цифрового підпису відповідно з урахуванням Законів України «Про електронні документи та електронний документообіг» та «Про електронні довірчі послуги».

Міністерством також звертається увага, що оскільки згідно із частиною другою статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших

законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються, то переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Крім того, у своєму роз'ясненні Міністерство надає власну оцінку окремим спірним питанням щодо дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Зокрема, зазначається про необхідність врахування того, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет. Отже, неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на думку Міністерства, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Важливо звернути увагу й на практичні рекомендації Міністерства щодо організації дистанційної роботи на підприємстві. Зокрема, зазначається, що у випадку, коли трудовий договір про дистанційну роботу не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендується з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи, а саме: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо); умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливлюють належне виконання дистанційної роботи; інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Отже, дистанційна форма організації праці в умовах воєнного стану є досить часто єдиним можливим способом підтримки роботи підприємства, в якому зацікавлені як працівники, так і роботодавці. Більшість питань організації дистанційної роботи були врегульовані законодавцем ще у 2021 році в контексті наявних в країні карантинних обмежень через пандемію COVID-19. В умовах воєнного часу дистанційна робота організовується з урахуванням загальних правил організації роботи в цей період, визначених Законом України «Про

організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX.

Яковлєва Г.О.,
д-р юрид. наук, проф.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

КАТЕГОРІЯ «СОЦІАЛЬНИЙ РИЗИК» У ПРАВІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право соціального забезпечення у зв'язку з тим, що має соціальну мету та спрямоване на забезпечення соціальної захищеності кожного, регулює відносини, які відображають безпосередню сутність життя людини з усією його складністю та багатогранністю, неоднозначністю та суб'єктивністю сприйняття відповідних подій і процесів. У цьому контексті однією із задач права постає виокремити, розкрити та систематизувати, розробити загальний об'єктивний підхід до оцінки ключових категорій права соціального забезпечення, які виступають відправними точками в усьому нормативно-правовому регулюванні: «соціальний захист», «соціальний ризик», «соціальна безпека» тощо.

Категорія «соціальний ризик» перебуває в тісному взаємообумовленому і взаємовиключному зв'язку з поняттям «соціальна безпека». Соціальний ризик трактується як загроза соціальній безпеці, як відповідний виклик рівню соціальної безпеки в суспільстві, на гарантування якої й спрямовані нормативна та інституційна структура права соціального забезпечення. Визначення соціальної безпеки в Україні не закріплено на законодавчому рівні, проте термін «соціальна безпека» зафіксовано на нормативному рівні в Методичних рекомендаціях щодо розрахунку рівня економічної безпеки України. Соціальна безпека – це такий позитивний стан правового регламентування, за якого забезпечується максимальне гарантування прав і свобод людини, задоволення її потреб, який є ціллю правового регулювання права соціального забезпечення та характеризується відсутністю або ефективним подоланням негативних явищ, які можуть вплинути на особу, її життя та життя членів її сім'ї. Обираючи такий

варіант визначення поняття соціальної безпеки, як відсутність негативних соціальних факторів, які впливають на стан задоволення потреб людини, подолання їх наслідків та нівелювання і превенція їх дії, бачимо, що природа таких факторів, їх класифікація та дослідження з метою подолання та попередження має важливе практичне значення.

Аналізуючи думки авторів, слід зазначити, що поняття «ризик» семантично розуміється як міра потенційної небезпеки настання відповідних небажаних наслідків (у випадку соціального ризику – міра потенційної небезпеки настання небажаних наслідків, що пов'язані з обмеженням можливості людини реалізувати свої права, задовольняти свої потреби, володіти базовим рівнем економічної самостійності та соціального благополуччя тощо). Проте, розглядаючи поняття соціального ризику у сфері права соціального забезпечення, відзначаємо видозміну його первинного значення: ризик розглядається не лише як певний негативний фактор, який ще не наступив, проте може наступити, а й зазначене поняття розуміють і як відповідну подію, процес, явище, які вже настали та фактично зумовили настання негативних соціальних наслідків. Погоджуємося з тим, що всі ризики, які можуть надалі вплинути на життєдіяльність людини та задоволення її потреб, є соціальними, проте з метою вдосконалення нормативно-правового регулювання слід виділяти суто соціальні ризики, які є підставою для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин.

На сьогодні у науковій доктрині існує велика кількість авторських визначень поняття «соціальний ризик». Розмірковування науковців наводять на думку про те, що загалом соціальний ризик (перелік відповідних соціальних ризиків у праві соціального забезпечення) є подією, обставиною, фактором, які потенційно можуть наступити, у зв'язку з чим об'єктивно (незалежно від волі людини) спричинять соціально негативні наслідки у вигляді втрати засобів до існування, неможливість забезпечити себе та членів своєї сім'ї мінімально необхідним рівнем благ для задоволення потреб, втрату соціального статусу, неможливість повернення до попереднього рівня та способу життя без

сторонньої допомоги та підтримки. Проте особливість соціального ризику як поняття права соціального забезпечення полягає в тому, що не його потенційна здатність наступити, а фактичне настання та спричинення негативної дії може розглядатися як підстава для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин.

Розкриваючи природу соціального ризику як категорії права соціального забезпечення в її теоретичному значенні, слід зазначити, що вона характеризується складною структурою, яка, на наш погляд, складається з дворівневої групи ознак, які дозволяють віднести відповідну життєву обставину, подію, процес до такої правової категорії. Відповідно природа соціального ризику в праві соціального забезпечення розкривається за такими рівнями: (а) ознаки, що характеризують первинну природу соціального ризику і (б) ознаки, що характеризують вторинну (похідну) правову природу соціального ризику. І лише встановлення ознак обох рівнів у сукупності дозволяє виділити соціальний ризик як категорію права соціального забезпечення.

До ознак, що характеризують первинну природу соціального ризику слід віднести такі: 1) походження: (економічне, демографічне, фізіологічне, політичне, професійне тощо; 2) об’єктивність, тобто зазначені обставини, події, процеси виникають незалежно від волі особи, яка потрапляє під їх дію, з відповідною закономірністю або вірогідністю з огляду на закони суспільного чи індивідуально людського розвитку; 3) негативний характер впливу, тобто наслідки, що спричиняються зазначеними подіями, обставинами, справляють негативний вплив на рівень матеріального забезпечення людини, зумовлюють втрату засобів до існування, до відтворення, втрату соціального статусу, можливості гарантувати належний рівень життя собі та своїм близьким; 4) непереборність, тобто наведені події, обставини та їх негативні наслідки об’єктивно не можуть бути подолані особою самостійно за допомогою власних зусиль; попереднє становище, спосіб або мінімально необхідний рівень життя не можуть бути досягнуті без стороннього захисту, допомоги і підтримки.

До ознак, які характеризують вторинну (похідну) правову природу соціального ризику в галузі права соціального забезпечення, слід віднести такі: 1) закріплення їх у нормативно-правовому регулюванні та визнання соціальним ризиком; 2) їх фактичне настання та документальне підтвердження відповідних фактів, обставин чи подій, а також негативних наслідків, які вони спричинили; 3) їх розглядають як різновид юридичних фактів, з якими норми права пов'язують виникнення або зміну правовідносин щодо соціального забезпечення та виникнення в держави, уповноважених органів, підприємств, установ чи організацій відповідно до компетенції чи правового статусу, які визначені відповідно до законодавства або договору обов'язку надати відповідний вид соціального забезпечення; 4) за вторинними правовими ознаками також можна виділяти соціальні ризики страхові або нестрахові, традиційні або нетрадиційні тощо.

Слід зазначити, що в законодавстві також бракує визначення поняття «соціальний ризик». Природа таких ризиків частково розкривається за допомогою різних прийомів і засобів юридичної техніки. Аналізуючи норми чинного законодавства у сфері соціального забезпечення, зауважуємо, що широке поширення та чітке визначення отримали й інші, подібні за змістом поняття, – «страховий ризик», «страховий випадок». Позитивним аспектом є розрізнення в законодавстві потенційної небезпеки настання відповідного соціального ризику та закріплення обов'язку застрахуватися від його негативних наслідків (страховий ризик) та фактичного настання конкретної негативної події чи обставини (страховий випадок), що дозволяє чітко усвідомлювати правові наслідки, які тягне за собою кожне із наведених понять. Поряд з тим, поняття соціального ризику на сьогодні є досить абстрактним, загальнотеоретичним, поєднуючи в своєму змісті як потенційну небезпеку настання відповідної події, так і її фактичне настання, спричинення негативних наслідків. Призначення поняття соціального ризику – загальна характеристика й позначення складних життєвих обставин і факторів, які можуть настати або настали, які можуть спричинити або спричинили негативні наслідки у вигляді втрати засобів до

існування та інші соціальні негативні наслідки, на подолання яких спрямована галузь права соціального забезпечення. Таким чином, соціальні ризики, які визначені у законодавстві України як страхові ризики та страхові випадки, можна розглядати як традиційні.

Україна як соціальна держава створює широку мережу соціального забезпечення, передбачаючи можливість соціальної підтримки, обслуговування та матеріального забезпечення у разі настання інших специфічних (нетрадиційних і нестрахових) соціальних ризиків як за рахунок коштів державного бюджету, так і місцевих бюджетів, джерел, незаборонених законодавством. Але і в таких випадках законодавчі акти не надають визначення правової категорії «соціальний ризик». Втім відповідно до цілей кожного нормативно-правового акту, мети його правового регулювання чітко вбачаються ті соціальні ризики, на подолання негативних наслідків яких вони спрямовані. Таким чином, можемо виокремити й так звані, інші, нетрадиційні соціальні ризики. Зокрема, надання окремих видів соціального забезпечення – здійснення соціального обслуговування передбачене у разі настання «складних життєвих обставин». Наведене поняття «складні життєві обставини», що закріплене в Законі України «Про соціальні послуги», за своїм змістом також подібне до поняття «соціальний ризик». Проте відмінність наведених категорій полягає в тому, що «складні життєві обставини» (перелік, яких є вичерпним) вживається для цілей виключно вказаного Закону. Складні життєві обставини є тими соціальними ризиками, які є підставою для набуття права особи отримати відповідний вид соціальної послуги, претендувати на соціальне обслуговування. Проте обсяг поняття «соціальний ризик» не обмежується лише переліком обставин, що наведено в Законі.

Підсумовуючи наведене вище, зауважуємо, що термін «соціальний ризик» на сьогодні, нажаль, залишається виключно теоретичною категорією у праві соціального забезпечення, над розробкою та узгодженням чіткого змісту якої триває наукова дискусія, яка зумовлюється і змістом чинного законодавства, і особливістю положень міжнародно-правових актів, які регулюють аналогічні

питання. Чітким і зрозумілим є те, що поняття «соціальний ризик» є інтегральним і складним, яке має неоднорідну та багатоступеневу природу. Неспростовним також є те, що соціальний ризик є одним із ключових понять у праві соціального забезпечення, одночасно виступаючи підставою для виникнення соціально-забезпечувальних правовідносин, і визначаючи мету всіх заходів соціального забезпечення, а також їх обсяг, форму, види і зміст. Соціальний ризик охоплює у своєму змісті відповідну складну життєву обставину (незалежно від того, настала вона чи має певну вірогідність настати), як підставу для забезпечення державою, іншими уповноваженими та спеціально утвореними для цього установами, організаціями чи підприємствами, а також громадянським суспільством належного та відповідного кола заходів соціального забезпечення, їх матеріальну, фінансову та організаційно-правову основу, а також механізм подолання негативних наслідків, звернення особи за відповідним видом соціального забезпечення та його надання.

Важливо розглядати поняття соціального ризику в широкому його розумінні (як існуючу незалежно від її нормативно-правового закріплення складну життєву обставину різного походження (демографічного, фізіологічного, політичного, економічного тощо), яка має певну вірогідність наступити, у зв'язку з чим спричинити втрату людиною або спільнотою людей засобів до існування, можливості забезпечити себе та своїх близьких мінімально необхідним рівнем матеріальних та інших благ, необхідних для продовження життєдіяльності, неможливість соціальної адаптації та повернення до нормального способу життя без сторонньої допомоги) з метою усвідомлення того, що не всі ті соціальні ризики, які мають певну вірогідність наступити або вже наступили, є підставою для отримання соціального забезпечення, оскільки не закріплені в законодавстві. Проте вони спричиняють такі ж негативні наслідки, як і ті, подолання яких гарантується системою заходів соціального забезпечення. Особливого значення це набуває в умовах воєнного стану в Україні, коли втрачається велика кількість працездатного населення;

збільшується кількість внутрішньо переміщених осіб; осіб, які виїхали з країни; осіб, які втрачають не тільки свій соціальний статус, а й житло тощо.

Зазначений стан справ потребує подальшого розвитку та вдосконалення правового регулювання, розробки нових нормативно-правових актів, ведення переліку соціальних ризиків, закріплення нових підстав і заходів соціального забезпечення.

Жернаков В.В.,
канд. юрид. наук, проф., проф. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРОБЛЕМИ РЕАЛІЗАЦІЇ І ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

Що таке війна, знає кожен українець. Особливе ставлення до цього страшного явища мають ті, хто, на превеликий жаль, опинився у зоні воєнних дій та на собі відчув та продовжує відчувати його жахи. Їм не треба пояснювати, чим війна загрожує людині і що вона руйнує.

Цей загальнолюдське сприйняття війни для цілей нашого круглого столу потребує суттєвого уточнення: а що означає воєнний стан, у чому його зміст і як він діє у просторі й у часі?

З огляду на ці питання вважаю, що у відносинах із реалізації і забезпечення соціально-трудових прав воєнний стан має формально-правовий і фактичний виміри. Формально-правовий вимір полягає в тому, що воєнний стан потребує оголошення, а його організаційно-правову сутність визначено в Законі України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. Цим Законом встановлено організаційно-управлінські особливості в діяльності держави та її інституцій в умовах воєнного стану. Про те, як він фактично впливає на забезпечення прав, там практично не йдеться. Далеко не на всі питання з цієї проблеми ми можемо знайти відповідь і в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, бо він охоплює тільки окремі аспекти трудових й безпосередньо пов’язаних з ними відносин.

Крім того, практичне застосування багатьох його положень викликає питання, на які не завжди є однозначні відповіді.

Фактичний вимір воєнного стану можна пояснити так: поруч з особливостями, що діють за наведеними законами на всій території держави, реальна реалізація і забезпечення прав залежать від того, чи є на відповідній території військові дії, який на ній ступінь загроз або наслідків військових дій, на які категорії працівників та населення в цілому вони поширюються. Та головне у фактичному вимірі воєнного стану полягає у тому, що наслідки війни діють і за межами його формального скасування.

Серед чисельних негативних наслідків, що приносить війна, маємо виділити прямі й непрямі загрози правам та законним інтересам людини і громадянина, у тому числі в соціально-трудовій сфері. Це – втрата або загроза втрати роботи, житла; припинення або загроза припинення соціальних виплат, соціального обслуговування; вимушена зміна місця проживання та втрата нормальних життєвих зав'язків, зокрема матеріальної й організаційної підтримки тощо. Всі ці та інші наслідки у суспільно-правових відносинах стають факторами, що зумовлюють особливості реалізації та економічного й організаційно-правового забезпечення прав в умовах воєнного стану.

Звідсіля випливає висновок, що саме оголошення воєнного стану впроваджує особливості організації відносин у сфері праці на час його дії на всій території держави. Вони обмежують окремі соціально-трудові права, але це обмеження є правовим, бо засноване на Конституції і спрямоване на акумуляцію зусиль держави й суспільства у тяжкі для країни часи. Зрозуміло й те, що скасування воєнного стану припиняє дію багатьох особливостей у регулювання питань праці.

Важливо підкреслити, що повна реалізація формально-правового виміру воєнного стану не означає повного співпадіння з реалізацією фактичного виміру. Скасування воєнного стану можливо за умови припинення активних військових дій, але вони є лише частиною факторів, що зумовлюють особливості у реалізації й забезпеченні прав. Залишається безліч проблем, пов'язаних з іншими

факторами – наслідками війни національного, регіонального й особистісного характеру. Серед них – прямі й опосередковані втрати в економіці, зруйновані або пошкоджені шляхи сполучень, підприємства, житло й інфраструктура населених пунктів тощо. Крім того, на індивідуально-правовому рівні наслідки війни доведеться долати у вирішенні проблем з встановленням статусу постраждалих від військових дій і їх наслідків, компенсацією втрати житла та майна; втратою годувальників, каліцтвом, загостренням хронічних захворювань, пошуком рідних та близьких, зв'язки з якими втрачено і т.д.

Тобто, скасування особливостей правового регулювання не означатиме автоматичного відновлення соціально-трудових прав у повному обсязі. Вже зараз ми бачимо, що відновлення багатьох населених пунктів, а, відповідно, й місць роботи, житла, інфраструктури, потребує значного часу (а окремих з них – дуже великого).

Тому цілком очевидно, що воєнний стан ми маємо розуміти у фактичному вимірі, бо особливості реалізації й забезпечення прав у соціально-трудовій сфері будуть тривати доти, поки ми не подолаємо наслідки війни. Важливо підкреслити, що обов'язок відповідних суб'єктів із забезпечення прав у соціально-трудовій сфері буде тривати аж до повного подолання наслідків війни.

Звідсіля – риторичне питання: чи вистачить засобів трудового права та права соціального забезпечення для реалізації та забезпечення прав у соціально-трудовій сфері? При цьому важливо враховувати, що реалізація та забезпечення прав – не синоніми, а різні організаційно-правові форми цього складного процесу. Кожна з них має відмінності в суб'єктах, змісті, механізмі дії. Зокрема, ініціатива в реалізації права залежить тільки від особи-носія цього права, тоді як забезпечення здійснюють особи, органи, організації та інші суб'єкти, наділені обов'язками та функціями із створення економічних, організаційних і правових умов реалізації прав людини.

Та у ці складні для держави й суспільства часи, на превеликий жаль, можна побачити дії, які складно віднести до спрямованих на утвердження й захист прав у соціально-трудовій сфері. Наприклад, через півтора місяці після початку війни

до Верховної Ради України було подано проект Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (законопроект №7251 від 05.04.2022 р.). Попри назву, окремі його новації свідчать про протилежне. Так, у ньому запропоновано впровадити положення, згідно якого трудовим або колективним договором може бути встановлено інший порядок, ніж обов'язкова виплата заробітної плати до початку відпустки. Мабуть, розробникам цього проекту невідомий дуже чіткий принцип : умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними (ст. 9 КЗпП).

Ще більші заперечення викликає пропозиція доповнити ст. 40 Кодексу законів про працю пунктом 12 з новою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця «відсутність працівника протягом більше 4- х місяців». Як можна в умовах війни, коли про долю навіть рідних та близьких людей дізнаються далеко не відразу, дозволити роботодавцеві звільняти працівника, про якого нічого не відомо? Невже важко зрозуміти, що у воєнні часи однією з основних засад є людяність, яка об'єднує, допомагає існувати, долати страшні виклики. Сутність людяності навіть не треба пояснювати, і абсолютна більшість людей так і поводяться. Ніщо не заважає й роботодавцеві вчинити по-людськи: не звільняти відсутнього працівника, прийняти за строковим трудовим договором на його місце іншу людину. Врешті решт, законодавець має бути мудрим, і він не вправі надавати можливість роботодавцеві, який не має совісті, вчиняти не по-людськи.

Негативне враження від законопроекту № 7251 значно посилюється, коли у картці законопроекту на сайті Верховної Ради ми побачимо, що головним комітетом у процесі роботи над ним є комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, а серед його ініціаторів (розробників) першою названа Третьякова Г. М., голова цього комітету. Як кажуть, коментарі зайві.

Що стосується особливостей реалізації соціально-трудових прав в умовах воєнного стану, то їх можна проілюструвати на прикладі такої новації у законодавстві про працю, як призупинення дії трудового договору. У статті 13

Закону від 15 березня 2022 року зазначено, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

На перший погляд, достатньо одній із сторін проявити ініціативу, і договір буде призупинено. Та цей висновок буде поспішним, адже в абзаці другому цієї статті міститься прив'язка до війни: дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України. Більш того, вона посилена обставиною, яка фактично переносить призупинення з реалізації в іншу організаційно-правову форму – забезпечення: військові дії у цій місцевості виключають можливість надання та виконання роботи.

Виходить, що для призупинення дії трудового договору ініціатива однієї із сторін як прояв суб'єктивної складової трудового договору неважлива, бо є причини об'єктивного характеру: роботу все одно проводити не можна. Сторонам слід домовитись з приводу самого факту призупинення дії трудового договору (бо, наприклад, проти призупинення трудового договору може виступати працівник, який підшукав роботу в іншій місцевості, і йому для цього треба звільнитися).

Насамкінець слід відзначити й те, що в умовах воєнного стану зростає необхідність застосування принципу єдності й диференціації у правовому регулюванні. Наприклад, право на здійснення трудової діяльності в дистанційному режимі як одному із засобів здійснення трудової діяльності в умовах воєнного стану залежить від особливостей організації праці у конкретній професії та змісту трудової функції, і величина відстані на неї не впливає. Само поняття дистанційної праці базується на тому, що вона виконується за межами місця роботи, а де – це неважливо.

Зокрема, для виконання роботи дистанційно науково-педагогічними працівниками немає об'єктивних перепон – всі чотири складові трудової функції (наукова, методична, навчальна і організаційна робота) можуть виконуватися в дистанційному режимі. Технології тут відпрацьовані і діють вже більше двох

років – з моменту початку пандемії. Тому й реалізація положень ст. 12 Закону від 15.03.2022 р. з надання основної оплачуваної відпустки тривалістю 24 календарні дні щодо науково-педагогічних працівників має свої особливості. Навіть в умовах літнього часу, що залишиться після 24-х календарних днів відпустки, коли для більшості науково-педагогічних працівників відсутнє навчальне навантаження, вони мають працювати, виконуючи наукову, методичну й організаційну роботу. Тому підстав для того, щоб визнавати цей час періодом простою, для них бути не може ані юридично, ані фактично. Крім того, слід враховувати й особливості в організації навчального процесу у тих закладах вищої освіти, де навальний рік, що зазвичай триває до 30 червня, продовжений на липень.

Головань Т.Г.,
канд. юрид. наук, доц.,
в.о. декана юридичного факультету
Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах соціально-економічних та політико-правових парадигм розвитку суспільства постійно обговорювались питання про необхідність пошуку балансу інтересів між працівником, роботодавцем та державою, адже одним з основних завдань трудового законодавства є створення необхідних умов для досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин та інтересів держави. Важливу думку з цього приводу висловив О. І. Процевський, який, зазначив: «Трудове право не може виступати інструментом забезпечення ефективності економіки. Його завдання - узгодження цілей економічного процвітання та захист особистості, прав і свобод».

Діюче трудове українське законодавство вже давно потребує комплексного вдосконалення.

До початку широкомасштабного воєнного вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року Верховна Рада України розпочала адаптацію трудового законодавства України до законодавства ЄС.

Цей процес був зумовлений не лише цивілізаційним вибором нашої держави стати членом Європейського Союзу, але й необхідністю забезпечити всебічний захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин в ринкових умовах незалежної України.

Наразі перед Верховною Радою України стоїть питання не лише щодо пристосування норм законодавства про працю в Україні до кращих європейських зразків, але і щодо його актуалізації відповідно до викликів воєнного часу.

Так, з 24 лютого 2022 року Верховна Рада України прийняла низку нових Законів, забезпечивши, зокрема, захист прав працівників та роботодавців в умовах війни, можливість працездатного населення перекваліфікувати свою діяльність відповідно до наявних вакансій на ринку праці, а також спростивши отримання громадянами допомоги по безробіттю.

Зокрема, Верховною радою України був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року, який визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану". У Законі зазначено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України; не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом.

Відповідно до ст.5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у

відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Отже, нормою закону обмежується дія частини третьої статті 40 КЗпП України, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

Зазначена норма є однією із числа тих, які привертають до себе увагу практикуючих юристів з точки зору їх практичної реалізації та попередження можливих зловживань з боку роботодавців.

До початку воєнної агресії з боку росії серед юристів-практиків досить часто обговорювались питання захисту прав працівників, звільнених в період тимчасової непрацездатності.

Працездатність розуміють як здатність до праці, котра залежить від стану здоров'я працівника. Відповідно до статті 4 Конвенції Міжнародної організації праці «Про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року» № 158, ратифікованої Постановою Верховною Радою України від 04 лютого 1994 року N 3933-XII, трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби.

При цьому виникала низка питань щодо неоднакового розуміння і застосування деяких норм права під час звільнення працівників у період їх тимчасової непрацездатності, що породжувало порушення їх прав і адвокатами формувались ефективні кейси, які використовувались для захисту прав працівників в суді.

Зокрема, на практиці на підставі нормативного (а не сутнісного) тлумачення п. п. 4, 8 ст. 36, ч. 3 ст. 40, ч. 3 ст. 41, ст. ст. 40, 41 КЗпП України, у разі виникнення спору із приводу припинення трудового договору з працівником з підстав, передбачених контрактом - п. 8 ст. 36 КЗпП України, а не у зв'язку зі звільненням працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу, норми ч. 3 ст. 40 КЗпП України не застосовувались. Аналогічна позиція була викладена у висновках Верховного Суду України, від 26 грудня 2012 року у справі № 6-156цс12 і від 23 січня 2013 року у справі № 6-127цс12.

Згодом Велика Палата Верховного Суду вирішила відступити від зазначених висновків і вказала на те, що гарантія ч. 3 ст. 40 КЗпП України поширюється на випадки припинення контракту з працівником за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. А в разі порушення цієї гарантії негативні наслідки слід усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності чи відпустки.

Крім того, рішенням Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року № 6-р (II)/2019 у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 КЗпП України визнано такими, що відповідають Конституції України (є конституційними). Конституційний Суд України зазначив, що положеннями частини третьої статті 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці. Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.

Конституційний Суд України, вирішуючи порушені у конституційній скарзі питання, виходив з того, що всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин.

З приписів Конституції України випливає, що незалежно від підстав виникнення трудових правовідносин держава зобов'язана створювати ефективні організаційно-правові механізми для реалізації трудових правовідносин на рівні закону, а відсутність таких механізмів нівелює сутність конституційних прав і свобод працівника. Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 КЗпП України є такими, що поширюються на усі трудові правовідносини.

Однак, частина 3 статті 40 КЗпП України містить важливе для кожного роботодавця уточнення. Заборона звільнення не поширюється на випадок нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. Якщо ж працівник втратив працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, то за ним зберігається місце роботи (посада) до відновлення працездатності або встановлення інвалідності.

Відтак, звільнення за ініціативою роботодавця є можливим за сукупності певних обставини: працівник не виходить на роботу понад чотири місяці підряд у зв'язку із тимчасовою непрацездатністю; працездатність працівника на момент звільнення не відновлено; працездатність втрачено не у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням; відсутні законодавчі особливості регулювання лікування та видачі листів непрацездатності окремих видів захворювань.

Вказане підтверджується і позицією Верховного Суду, зокрема, у постанові від 12 серпня 2018 року по справі № 205/6983/16-ц (провадження № 61-854св18). Верховний Суд наголосив, що звільнення на підставі частини 3 статті 40 КЗпП України має відбуватися із дотриманням загального алгоритму звільнення: видача трудової книжки з копією наказу про звільнення і остаточним розрахунком. Звільнення не можна вважати обґрунтованим, якщо особа вийшла з лікарняного і є працездатною, а процедура звільнення не завершена. Разом з тим, якщо працівник подає заяву на звільнення за власним бажанням на підставі статті 38 КЗпП України, то законодавством не встановлено заборони звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності за власним бажанням, про що наголошується і в листі Міністерства соціальної політики України № 70/06/186-12 від 27.04.2012 р. Окрім того, не буде порушенням законодавства і звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності за згодою сторін (пункт 1 частини 1 статті 36 КЗпП України).

На сьогоднішній день особливого значення набувають проблеми правового забезпечення життєдіяльності громадян в умовах дії негативних чинників. У таких випадках усвідомленою необхідністю є запровадження особливого комплексного регулювання відповідних суспільних відносин, які потребують додаткового координування соціально-економічних процесів в умовах обмеження прав і свобод громадян – спеціального правового режиму.

Нормами Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року встановлені певні обмеження гарантій трудових прав працівників. Безумовно вони не є дискримінаційним, адже мають забезпечувальний характер. Проте, працівники відчувають себе незахищеними в умовах розширення можливостей для роботодавців та вимушених змін в роботі системи правосуддя. Більшість пересічних громадян є необізнаними щодо можливостей та способів захисту своїх прав в умовах воєнного стану. З огляду на це позитивною є практика проведення просвітницьких вебінарів, до яких долучились науковці.

Розуміючи намагання законодавця оперативно врегулювати трудові відносини під час дії воєнного стану, все ж таки необхідно зауважити, що залишаються неврегульованими ще багато питань. На жаль, для деяких роботодавців це додаткова можливість для зловживання своїми правами.

Впевнена в тому, що тільки досягнення оптимального погодження інтересів сторін трудових відносин матиме позитивний ефект як для кожного з них, так і для економіки України.

Економіка України буде відновлена всупереч руйнівним впливам війни росії проти України, як безумовно буде утверджена територіальна цілісність та суверенітет України.

Михайлова І.Ю.,
канд. юрид. наук, доц.,
проф. кафедри трудового, земельного та господарського права
Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ОСОБЛИВОСТІ СПЛАТИ СТРАХОВИХ ВНЕСКІВ НА ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Одним із пріоритетів державної політики в умовах воєнного стану є забезпечення соціальної підтримки та захисту осіб, які цього потребують, а також сприяння у реалізації прав та можливостей населення на різні види соціального забезпечення, в тому числі й права на пенсійне забезпечення.

Важливою умовою реалізації права на пенсійне забезпечення є сплата страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, адже, всі види пенсій в солідарній пенсійній системі призначаються з урахуванням відомостей про застраховану особу, в тому числі, як правило, і відомостей про стаж та сплачені страхові внески. Розмір пенсії, враховуючи норми чинного законодавства, залежить від трьох факторів: тривалості страхового стажу, розміру отримуваної заробітної плати та повноти сплати єдиного внеску із заробітної плати. Сама ж ставка єдиного внеску, безпосередньо не впливає на розмір пенсії, однак розмір заробітної плати з якої цей внесок

обчислюється має пряме відношення до суми нарахованої пенсійної виплати. Отож, сплата страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування впливає на виникнення суб'єктивного пенсійного права та на розмір пенсійних виплат.

Згідно чинного законодавства платниками єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) є роботодавці, які сплачують його за усіх найманих працівників, а також фізичні особи - підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерських господарств, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах та особи, які добровільно беруть участь у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Значна частина цих страхових коштів розподіляється до бюджету Пенсійного фонду України та в подальшому вони спрямовуються на виплату пенсій у разі настання відповідного страхового випадку: досягнення пенсійного віку, встановлення інвалідності, втрати годувальника.

Однак, у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та введенням воєнного стану на її території, задля підтримки національної економіки та бізнесу, були внесені зміни до чинного законодавства, які пов'язані з можливістю окремих категорій платників ЄСВ самостійно вирішувати чи сплачувати їм страховий внески в цей період. Так, з 01 березня 2022 року до припинення чи скасування воєнного стану, а також протягом наступних 12 місяців фізичні особи-підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, а також члени фермерських господарств можуть не сплачувати страховий внесок, але така законодавча ініціатива в подальшому тягне за собою не дуже сприятливі наслідки для майбутніх пенсіонерів, адже у разі несплати внесків, страховий стаж для призначення пенсії нараховуватися не буде і у разі його недостатності реалізація права не пенсію унеможливлюється.

Проблема полягає ще й у тому, що згідно ч.5 ст.10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне

страхування», у вищевказаних осіб втрачається можливість сплатити ці кошти пізніше, шляхом укладення договору про добровільну участь для одноразової сплати ЄСВ, оскільки відповідно до ч.7 цієї ж статті підставою відмови податковим органом в укладенні договору про добровільну участь є встановлення факту, що особа підлягала загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню. В період воєнного стану усі застраховані особи продовжують бути учасниками системи загальнообов'язкового державного соціального страхування і їхня участь не припиняється, а отже вони не позбавлені можливості сплачувати внески своєчасно, але якщо така можливість відсутня, то такі особи не повинні втрачати свій страховий стаж. Зауважимо, що у разі укладення такого договору, сума сплаченого ЄСВ за кожен місяць такого періоду не може бути меншою за мінімальний страховий внесок на дату укладення договору, помножений на коефіцієнт 2.

Тому, для врегулювання цієї проблеми пропонуємо внести зміни до ч.5 ст.10 Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» та передбачити можливість укладення договору для одноразової, добровільної сплати єдиного внеску за період воєнного стану і протягом 12 місяців після його припинення чи скасування, а розмір ЄСВ пропонується обчислювати без застосування коефіцієнту 2.

Також правом вибору стосовно сплати ЄСВ наділені роботодавці – фізичні особи-підприємці – платники єдиного податку 2 та 3 груп за своїх найманих працівників, якщо останні під час мобілізації призвані на військову службу до Збройних Сил України, але нараховані та не сплачені суми ЄСВ, сплачуються за рахунок державного бюджету, крім періодів, у яких такі працівники отримували грошове забезпечення, з якого було сплачено ЄСВ за рахунок державного бюджету.

Ще однією законодавчою ініціативою було введення мораторію на перевірки з питань нарахування ЄСВ під час війни. Протягом періоду дії воєнного стану та протягом 3 місяців після його припинення чи скасування документальні перевірки правильності нарахування, обчислення та сплати

ЄСВ не проводяться, а штрафи та пеня за порушення у зв'язку зі сплатою ЄСВ – не застосовуються, а нарахована пеня за ці періоди підлягає списанню. Така ініціатива, звісно, певною мірою пом'якшує умови роботи підприємств, але є відповідні ризики, зокрема це несплата або несвоєчасна сплата роботодавцем страхових внесків за своїх найманих працівників, адже за нормами Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» у страховий стаж для обчислення розміру пенсії включаються періоди, за які щомісячно сплачені страхові внески в сумі не менше мінімального страхового внеску, розрахованого від мінімальної заробітної плати. У разі, якщо роботодавець має борг по сплаті нарахованого єдиного внеску, період, за який така заборгованість повністю не погашена, не може включатись у розрахунок пенсії. Тобто тільки після сплати внесків за кожного працівника окремо, відповідний період буде зарахований до страхового стажу особи.

Таким чином, кожна працююча особа, яка є найманим працівником, є опосередковано платником внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування за допомогою яких поповнюється бюджет Пенсійного Фонду України, а отже в майбутньому, досягнувши пенсійного віку, розраховує на гідний рівень життя завдяки страховим внескам відрахованих із заробітної плати. Однак, очевидно, що працівник не може нести відповідальність за дії роботодавця, адже обов`язок по сплаті страхових внесків та відповідальність за їхню несвоєчасну або не в повному обсязі сплату покладено на страхувальника, тобто на роботодавця. Про це свідчить й судова практика. Зокрема, у Постанові від 01.03.2021 року у справі № 423/757/17 Верховний Суд у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду прийшов до висновку, що відповідальність за несплату страхових внесків несе підприємство-страхувальник, оскільки здійснює нарахування страхових внесків із заробітної плати застрахованої особи. Внаслідок невиконання роботодавцем обов`язку по сплаті внесків до Пенсійного фонду України працівник позбавляється соціальної захищеності та пенсійного стажу за час роботи, що є неприпустимим та таким, що суперечить основним конституційним засадам в сфері соціального захисту. Працівник не повинен відповідати за

неналежне виконання страхувальником свого обов`язку щодо належної сплати страхових внесків, а отже, наявність заборгованості по страховим внескам не може бути підставою для незарахування до страхового стажу при призначенні пенсії працівнику періоду його роботи.

Отже, в системі соціального захисту населення України система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування відіграє дуже важливу роль. Від ефективності механізмів реалізації державної політики в сфері пенсійного забезпечення, залежить матеріальне становище та добробут пенсіонерів. Усі виплати з бюджету Пенсійного фонду України здійснюються за рахунок фінансових ресурсів, які знаходяться в його розпорядженні та значна частина яких формується за рахунок сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, тому своєчасна сплата в умовах воєнного стану, дозволить в подальшому забезпечити фінансову стійкість та стабільність солідарної пенсійної системи та вчасну виплату пенсій.

Галкіна Н.М.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ ПИТАННЯ ОХОРОНИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Через запроваджений на теренах України воєнний стан роботодавці та наймані працівники підлаштовують формат своєї роботи під конкретні обставини, в яких перебуває підприємство, установа, організація та в залежності від місцезнаходження працівників. За умов війни тисячі українських підприємств, незважаючи на серйозні безпекові ризики, продовжують функціонувати, їх робота впливає на стабілізацію економіки України і як ніколи важлива.

Питання охорони праці, як у мирний час, а за умов військової агресії Російської Федерації проти України поготів, залишається у фокусі підвищеної уваги роботодавців. На тлі війни, ракетно-бомбових ударів, травматизації та

інвалідизації населення, смертності внаслідок військових дій питання безпеки і здоров'я людей особливо загострюються. Завдання роботодавця – створити та гарантувати попри воєнні дії безпечні і нешкідливі умови праці працівникам, залученим до роботи у ці складні для нашої держави часи, зберегти їх життя, здоров'я і працездатність у процесі трудової діяльності.

Підвищену увагу доцільно приділити охороні праці на об'єктах критичної інфраструктури (енергозабезпечення; водопостачання та водовідведення; продовольче забезпечення; охорона здоров'я; фармацевтична промисловість; інформаційні послуги; електронні комунікації; фінансові послуги; транспортне забезпечення; оборона, державна безпека; правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою; цивільний захист населення та територій, служби порятунку тощо).

Вважаємо доречним на кожному підприємстві розробити Положення у сфері посиленої охорони праці на період воєнного стану (далі – Положення), з яким ознайомити усіх працівників шляхом застосування електронних інформаційно-комунікаційних технологій. Зокрема, в Положенні пропонуємо прописати процедурні аспекти щоденного обстеження місцевості, де знаходиться підприємство, до початку робочого дня, у період роботи та після її завершення на предмет наявності снарядів, вибухових пристроїв та інших предметів і матеріалів, що створюють або можуть створити загрозу життю та здоров'ю працівників (узгодити це питання зі співробітниками служби охорони праці підприємства, МВС, ДСНС); передбачити проведення позапланових інструктажів з питань охорони праці працівників (на виконання положень п. 6.6. Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого Наказом Державного комітету України з нагляду за охороною праці від 26.01.2005 р. № 15); розробити та у подальшому коригувати безпечні маршрути для працівників, які добираються до підприємства, а також виходять за межі території підприємства під час перерви для відпочинку і харчування; ознайомити персонал з планами евакуації (з урахуванням потреб осіб з інвалідністю) під час проведення бойових дій;

закріпити обов'язок роботодавця негайно зупинити роботу виробництва, дільниці, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва у разі реальної загрози життю та здоров'ю працюючих внаслідок прямого влучання снаряду тощо.

Саме роботодавець має подбати, як організувати роботу працівників так, щоб у персоналу була можливість швидко перейти у захисну споруду (бомбосховище, укриття має бути позначене на місцевості та експлуатуватися у стані, готовому до використання за призначенням), отримати медичну допомогу (доукомплектувати аптечку, оснастити всім необхідним працівників медпункту) або швидко повернутися додому. Під час військових дій ігнорування елементарними правилами безпеки на робочих місцях може призвести до невиправданих травмувань та жертв, тому не слід нехтувати правилами поведінки у надзвичайних ситуаціях. Роботодавець має організувати інформаційно-роз'яснювальну роботу для працівників підприємства з метою зниження ризиків травмування та загибелі останніх внаслідок бойових дій.

У період воєнного стану доречно внести зміни до колдоговору підприємства, збільшивши в розумних межах витрати на заходи з підвищеної охорони праці на виконання положень ч. 2 ст. 162 КЗпП.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. № 337 затверджено Порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві (далі – Порядок № 337). Цей порядок набув нового болючого забарвлення у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та тими наслідками, які потягли за собою бойові дії.

Водночас, події на сході України в 2014 році й дотепер спровокували внесення окремих змін до Порядку № 337. Так, класифікатор видів подій, що призвели до нещасних випадків, гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій на виробництві (Додаток 9 до Порядку № 337), був доповнений такими подіями суспільного життя, як оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, протиправні дії третіх осіб тощо.

Незважаючи на труднощі, пов'язані із запровадженням режиму воєнного стану та веденням бойових дій на території України, Державною службою України з питань праці (далі – Держпраці) здійснюються всі необхідні заходи для організації та проведення розслідувань нещасних випадків на виробництві з метою забезпечення конституційних прав потерпілих та членів їх сімей на соціальний захист, передбачений законодавством України.

Так, на офіційному сайті Держпраці розміщено статистичну інформацію щодо кількості нещасних випадків, чисельності травмованих та загиблих в умовах воєнного стану. Зокрема, з 24.02.2022 р. і станом на 12.04.2022 р. Держпраці вже зареєстровано 110 нещасних випадків на виробництві, що підлягають спеціальному розслідуванню, в яких постраждав 191 працівник, у тому числі 115 – зі смертельним наслідком. Серед них 33 нещасних випадки сталися саме внаслідок поранень, отриманих працівниками під час виконання трудових обов'язків через активні бойові дії. Основними подіями, що призвели до нещасних випадків, були бомбардування ворожою авіацією, ракетні обстріли та мінно-осколкові поранення. В результаті таких нещасних випадків поранено 94 працівники, у тому числі 50 – зі смертельним наслідком. За всіма цими нещасними випадками Держпраці та її територіальними органами утворено комісії та проводяться спеціальні розслідування. Приміром, наказами Держпраці утворено комісії щодо розслідування резонансних нещасних випадків: групового нещасного випадку зі смертельним наслідком, що стався 25.02.2022 р. з працівниками ПрАТ «Вінницький олійножировий комбінат» внаслідок вибуху розчинника, який призвів до пожежі (11 потерпілих, в т. ч. 1 померлий); групового нещасного випадку зі смертельними наслідками, що стався 03.03.2022 р. з працівниками ТОВ «Брокенергія» (м. Охтирка, Сумська обл.) внаслідок ракетного обстрілу збройними силами РФ (8 потерпілих, в т. ч. 5 – зі смертельним наслідком); групового нещасного випадку зі смертельними наслідками, що стався 06.03.2022 р. з працівниками КП «Аеропорт Вінниця» внаслідок бомбардування збройними силами РФ (6 потерпілих, усі – зі смертельним наслідком); групового нещасного випадку зі смертельними

наслідками, що стався 29.03.2022 р. з працівниками державних установ, розташованих у приміщенні Миколаївської обласної ради, внаслідок ракетного обстрілу збройними силами РФ (45 потерпілих, в т. ч. 19 померлих).

Процедура розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками внаслідок отримання поранень під час ведення бойових дій визначена Порядком № 337 і фактично не зазнала змін, не відрізняється від процедурних аспектів розслідування нещасних випадків через інші події. Водночас, враховуючи воєнний стан та реальну небезпеку, Держпраці рекомендує ухвалювати рішення щодо утворення комісії (спеціальної комісії) та проведення розслідування в кожному конкретно взятому нещасному випадку, виходячи з міркувань безпеки для членів комісії (спеціальної комісії) та самої можливості проведення розслідування. Держпраці вживаються заходи щодо методичного супроводження проведення розслідування таких нещасних випадків, у зв'язку з чим підготовлено відповідні роз'яснення щодо практичного застосування вимог Порядку розслідування нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві в умовах воєнного стану, які розміщено на офіційному веб-сайті Держпраці.

Вважаємо необхідним адаптувати Порядок розслідування нещасних випадків до нових умов, у тому числі зумовлених бойовими діями. Зокрема, у разі, якщо проведення розслідування тимчасово неможливе через загрозу життю та здоров'ю членів комісії, але комісія вже розпочала провадити цей процес, то на час бойових дій розслідування буде призупинено до нормалізації обстановки. Як тільки зникне загроза членам комісії – розслідування буде відновлено та завершено. У цьому разі доцільно наказом Держпраці подовжити строки розслідування нещасних випадків без вказівки на конкретну дату, а з урахуванням події – нормалізації обстановки на місці події.

Також за реалій сьогодення загострилося питання регламентації праці жінок в умовах воєнного стану на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Чи правомірно застосовувати працю жінок на цих роботах у період воєнного стану в Україні?

Відповідно до ч. 1 ст. 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) на період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Водночас ця норма Закону № 2136 забороняє застосування праці на важких роботах вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року. Чомусь до переліку заборон не потрапили жінки, які мають дитину з інвалідністю, одинокі матері при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Пропонуємо ч. 1 ст. 9 Закону № 2136 викласти у такій редакції: «У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних; жінок, які мають дитину віком до одного року чи дитину з інвалідністю) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах».

Таким чином, робота працівників в умовах воєнного стану сприяє стабілізації економіки України, тому завдання роботодавця – оперативно реагувати на виклики часу і робити все від нього залежне, щоб попередити травмування персоналу та людські втрати.

Калаченкова К.О.
канд. юрид. наук, доц., доц.
кафедри господарського і адміністративного права
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ДІДЖИТАЛ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Сьогодні четверта промислова революція суттєво впливає на характер роботи та значення кар’єри, вимагає постійного оновлення навичок працівників. Крім того, швидкий розвиток цифрових технологій сприяє появі нових трудових зв’язків, а також поширенню нових форм організації праці. Водночас воєнна агресія привела до виникнення та збільшення суттєвих проблем, пов’язаних з

ефективною організацією трудових відносин, а також нових викликів діджиталізації трудових відносин.

Донедавна законодавство України про працю не містило норм регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, тому в перші тижні воєнної агресії продовжували діяти звичайні правила, у тому числі щодо оформлення дистанційної роботи, відпусток тощо. Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX дозволило частково вирішити нагальні питання щодо подолання гострих воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників.

Положення зазначеного Закону стосуються усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, які мають трудові відносини, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Проте не згадано працівників, які працюють на ФОП, що позбавляє їх можливості скористатися особливими умовами праці під час воєнного стану. Також залишаються невирішеними питання, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов’язані з неефективною організацією трудових відносин та впливом діджиталізації, а саме: порядок взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану; порядок переведення працівників на дистанційну роботу; регулювання правовідносин працівників та гіг-платформ.

Наразі в умовах воєнного стану, якщо специфіка виконання роботи працівником передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій – один з оптимальних варіантів її здійснення є дистанційна робота. Відповідно до ч. 1 ст. 60^2 КЗпП дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Проте, положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містить жодних правил щодо дистанційної

роботи. Таким чином, застосовуються загальні норми законодавства України про працю.

Так, за загальним правилом при прийомі на дистанційну роботу обов'язковим є додержання письмової форми трудового договору про дистанційну роботу. В той же час, ч. 11 ст. 60^2 КЗпП передбачає можливість запровадження дистанційної роботи на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. Проте слід відмітити, що зазначена норма не містить формулювання «воєнного стану», а також не встановлено спосіб ознайомлення з зазначеним наказом (розпорядженням). У зв'язку з цим вбачається доцільним в умовах воєнного стану та інших потенційних загроз встановлення комунікації працівників та роботодавців за допомогою технічних засобів електронних комунікацій або шляхом відправлення електронних носіїв, на яких записано відповідний документ (накази/розпорядження), відповідно до законодавства у сфері електронного документообігу.

На підставі вищенаведеного пропонується оптимізувати порядок взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану шляхом внесення доповнення до КЗпП, а саме: доповнити ч. 11 ст. 60^2 КЗпП після слів «загрози збройної агресії,» словами «воєнного стану» і далі за текстом; доповнити цю статтю частиною 12 наступного змісту «На час стану передбаченого ч. 11 ст. 60^2 КЗпП усі повідомлення та документи з питань трудових відносин, накази (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу можуть здійснюватися та вестися в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій або шляхом відправлення електронних носіїв,

на яких записано відповідний документ, згідно з законодавством щодо електронного документообігу».

Кохан Н.В.,
канд. юрид. наук. доц., доц. кафедри трудового,
екологічного та трудового права навчально-наукового
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ОСВІТЯНАМИ СВОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до ст.3 Указу Президента України від 24.02.2022р. №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», в Україні введено воєнний стан та вказано, що на період дії правового режиму воєнного стану можуть обмежуватись конституційні права і свободи людини і громадянина. Їх перелік визначений самим Указом Президента України та ч.1 ст.8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Відповідно до цього, у сфері праці обмеженню підлягає право на працю та право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів.

Донедавна, трудове законодавство України не містило жодної норми, якою б врегульовувались трудові правовідносини під час війни, тому в перші дні війни як у звичному режимі до трудових відносин застосовували загальні норми КЗпП України. Нові реалії життя вимагали від законодавця швидкого реагування.

Тому прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. встановлює особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Паралельно із Законом, Мінекономіки України, надає роз’яснення щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким розширено розтлумачуються норми відповідного закону. Обидва акти наданий час, виступають основними спеціальними нормативно-правовими актами, якими регулюються трудові правовідносини під час воєнного стану в країні у співвідношенні до КЗпП України.

На підставі п.11 ст. 60² КЗпП України, у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації робота може виконуватися через дистанційну форму. Згідно вказаної статті дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Разом з цим, Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022р. №2126-IX доповнюється ст.57¹ Закон України «Про освіту». Згідно неї, здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників.

Однією з особливостей запровадження дистанційної форми роботи є те, що вона запроваджується у тих сферах, де специфіка роботи передбачає можливість виконувати роботу віддалено від робочого місця та робоче місце обирається працівником самостійно.

З цього можна зробити висновок проте, що усім працівникам, які працюють за дистанційною формою роботи й освітянам зокрема, дозволяється виконання роботи дистанційно, із обранням місця виконання роботи, яке є безпечним на даний час та дозволяє виконувати покладену на працівника роботу в повному обсязі. Обмеження щодо конкретизації робочого місця законодавством не визначалося.

Однак, в Постанові КМ України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022р. № 481 вказується, що робота працівників, членів виконавчого органу та керівників суб'єктів господарювання за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Відповідно, дану постанову почали застосовувати до працівників ВНЗ, обмежуючи тим самим працю науково-педагогічних працівників із за кордону, заставляючи таких працівників масово писати відпустки за власний рахунок або припиняти трудові правовідносини з такими працівниками. Відповідно до цього, назріло запитання чи поширюється дана постанова на працівників освіти, науково-педагогічних працівників та чи може працівник працювати та виконувати покладені на нього трудові обов'язки поза межами держави?

Відповідно до ст. 22 та Господарського кодексу України суб'єктами господарювання державного сектора економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів. Якщо розглядати державні заклади освіти як бюджетні установи, то вони мають іншу мету діяльності та керуються насамперед Бюджетним кодексом України.

Тому на сьогодні дане питання є спірним, відкритим та потребує додаткового уточнення. Також, потребує нагального законодавчого роз'яснення можливість виконання дистанційної роботи із за кордону.

Виходячи з п.2 ст.1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» яким вказується, що на період дії воєнного стану обмежуються права визначені ст.ст.43 та 44 Конституції України, вбачається що, обмеженню підлягають не тільки вони, а й права та свободи визначені ст.45 Конституції України – право на відпочинок. Слід мати на увазі, що встановлення підвищеної норми роботи є правом а не обов'язком для роботодавця і повинно

зумовлюватись потребою у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи чи організації.

Відповідно до ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відпустки також підпадають під обмеження. Тому у період дії воєнного стану, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Окремим працівникам, роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Проте, під час дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника, може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Обмежуючи право на працю у період дії воєнного стану, додаткової уваги потребує питання надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати за бажанням працівника у необмеженій кількості. Така ситуація є вкрай небезпечною як для працівника так і для самої держави. Беручи відпустку за власний рахунок, працівник, втрачає заробіток за час перебування у такій відпустці. Разом з цим, працівник втрачає й у страховому стажі у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, адже перебуваючи у такій відпустці при відсутності доходу працівника, роботодавець не перераховує ніяких страхових внесків (ЄСВ) за такого працівника до Фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування. Таким чином, у працівників, які перебувають у відпустці за власний рахунок понад 1 місяць, відсутні перерахування ЄСВ, і ними втрачається страховий стаж. З іншого боку Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування недоотримається значна сума внесків.

Підсумовуючи зазначене, слід вказати, що такі обмеження права на працю є тимчасовими, виступають правом а не обов'язком роботодавця та повинні з обережністю застосовуватись роботодавцем щодо найманих працівників. Також, нагального визначення потребує питання можливості виконання роботи

дистанційно із за кордону (де можлива така форма роботи). Таке розширене трактування дистанційної роботи надасть можливість виконувати саму роботу та не зменшить надходжень до Фондів загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Кравцов Д.М.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ПРАВОВІ ЗАХОДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Станом на січень 2022 року за даними Міністерства економіки в Україні нараховувалося 433 857 осіб, що мали статус безробітного. Приховане ж безробіття, викликане як економічними реаліями нашої країни, так і наслідками карантинних обмежень у зв'язку із коронавірусною інфекцією COVID-19, складає значно більшу кількість осіб. За різними підрахунками така цифра може коливатися від 2 до 3 мільйонів осіб.

Збройна агресія Росії та введення у зв'язку з цим в Україні воєнного стану значно збільшили дієвість факторів, що впливають на зайнятість населення та проблеми безробіття. Так, за даними Пенсійного фонду, близько 6,5 мільйонів осіб в Україні втратили робочі місця і потенційно в найближчий час не зможуть знайти собі зайнятість. Ситуація погіршується ще й тим, що біля 30 відсотків національної економіки зараз взагалі не працює. Отже, очевидними наслідками таких обставин очікується значне зростання кількості безробітних осіб.

Фактором, що збільшує негативні наслідки у сфері зайнятості також є проведення активних бойових дій на тих територіях, де об'єктивно і традиційно значна щільність населення та кількість виробничих потужностей держави.

У зв'язку з руйнуванням будівель (у тому числі житлових) в окремих містах і районах громадяни були змушені виїжджати в більш безпечні регіони України або навіть за кордон. В результаті таких міграційних процесів відбувся перерозподіл трудового потенціалу країни, і як наслідок, перенасичення окремих

регіонів вільними до працевлаштування особами та нестача робочих місць і взагалі будь-якої доступної форми зайнятості.

Отримання певного юридичного статусу, в тому числі і статусу безробітного, потребує від особи дотримання певних нормативно визначених юридичних процедур, зокрема: збір необхідних документів і подача їх до спеціально уповноважених органів. В умовах воєнного часу характерною потенційною проблемою виконання цих юридичних процедур є втрата документів, що тягне за собою неможливість підтвердження відомостей, необхідних для отримання статусу безробітного та призначення допомоги по безробіттю.

Таким чином, перед державою в цьому аспекті постає щонайменше дві групи проблем, які потребують негайного вирішення:

1. Створення ефективних та дієвих додаткових економічних механізмів стимулювання підприємств щодо збереження робочих місць, працевлаштування безробітних, внутрішньо переміщених осіб та активізація зайнятості в країні в цілому.

2. Забезпечення соціального захисту безробітних осіб. Особливо такий захист має спрямовуватися на осіб, що втратили або не мають необхідних документів, осіб, щодо яких відсутні відомості про періоди страхового стажу, трудової діяльності (у тому числі щодо розірвання трудових відносин), щодо їх заробітної плати (доходу, грошового забезпечення). Таким особам необхідно допомогти, тобто, визначити певні особливості пільгового характеру щодо надання статусу безробітного та призначення допомоги по безробіттю.

21.04.2022 р. Верховна Рада України ухвалила в цілому законопроект «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо деяких питань функціонування сфер зайнятості та загальнообов’язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в період воєнного стану» № 7275[1].

[1] Станом на дату подачі тез закон не набув чинності.

Прийнятий закон передбачає, що на увесь час дії воєнного стану та протягом 180 календарних днів після його припинення або скасування регулювання питання зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття буде здійснюватися із урахуванням положень цього акту.

Основні зміни, що передбачаються прийнятим актом:

1. На зазначений вище період Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, фактично усувається від виконання ним своїх функцій, які передаються в односторонньому порядку Кабінету Міністрів України (управління Фондом відповідно до закону здійснюється на паритетній основі державою, представниками застрахованих осіб і роботодавців, а матеріальне забезпечення та соціальні послуги за цим видом соціального страхування фінансуються за рахунок відрахувань від єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування). В тому числі до компетенції КМУ віднесено визначення переліку видів забезпечення, соціальних послуг, компенсацій та допомог, передбачених законами України «Про зайнятість населення» та «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», а також особливості їх надання; визначення особливостей реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, а також особливості призначення, відкладення, скорочення, припинення та поновлення виплати допомоги по безробіттю, відмінні від встановленого зараз порядку. Крім того, КМУ уповноважується затверджувати бюджет Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття без погодження (схвалення) правлінням Фонду.

2. Статус зареєстрованого безробітного надається внутрішньо переміщеній особі у якої відсутні документи без дотримання вимог, що передбачаються звичайною процедурою. Зокрема, інформація про періоди страхового стажу, трудової діяльності, заробітну плату (дохід, грошове забезпечення) може отримуватися з державного реєстру фізичних осіб платників податків; єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських

формувань; системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; реєстру страхувальників та реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування; інформаційної системи Державної міграційної служби та Міністерства внутрішніх справ; єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб; податкової звітності за останній звітний період тощо.

3. Врегульовано питання надання статусу безробітного внутрішньо переміщеним особам, у яких не розірвані трудові відносини з роботодавцем. В такому випадку, працівник в односторонньому порядку подає заяву на ім'я роботодавця про припинення трудового договору до центру зайнятості за місцем проживання такої особи. Датою припинення трудового договору вважається день, наступний за днем подання заяви. На центр зайнятості покладається обов'язок у день припинення трудового договору повідомити про це роботодавця (будь-якими засобами комунікації, у тому числі електронними); територіальний орган Пенсійного фонду України; територіальний орган Державної податкової служби. Хоча в нормі закону не вказано на якій правовій підставі звільняється з роботи працівник, вбачається, що припинення трудового договору в цьому випадку має відбуватися на підставі ст. 38 КЗпП України.

4. Максимальний розмір допомоги по безробіттю встановлюється у розмірі не більше 1,5 мінімальної заробітної плати. Таким чином, новий максимальний розмір допомоги стає меншим, ніж встановлений на сьогоднішній день (передбачений ст. 23 профільного закону та визначається у відсотках до середньої заробітної плати (доходу) особи), що призведе до погіршення соціального захисту застрахованих осіб у разі настання страхового випадку.

5. Істотно спрощені процедури призначення та отримання допомоги, зокрема, за умови підтвердження наміру перебування у статусі безробітного будь-якими засобами комунікації, від особи не вимагається особистого відвідування центрів зайнятості; не можуть бути позбавлені статусу безробітного особи, які перебувають на тимчасово окупованих територіях або на яких

проводяться бойові дії, та які не мають можливості відвідувати центри зайнятості або спілкуватися з працівниками таких центрів;

6. Упорядковано механізм видачі та продовження дії дозволу на застосування праці іноземців та осіб без громадянства в умовах воєнного часу. А саме, видача дозволів на застосування праці таких категорій осіб здійснюється за рішенням територіального органу Міністерства економіки України, за заявою роботодавця, поданою будь-якими засобами комунікації, у тому числі електронними. При цьому, видача та продовження дії дозволу на застосування праці громадян Російської Федерації, Республіки Білорусь здійснюються за погодженням із регіональними органами Служби безпеки України.

7. За ініціативою уряду передбачається запровадження додаткових видів державної підтримки внутрішньо переміщених осіб, безробітних та роботодавців, зокрема, через надання роботодавцю, який працевлаштовує безробітних внутрішньо переміщених осіб, компенсації витрат на оплату праці таким працівникам; надання фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності безробітним особам, які виявили таке бажання.

Красюк Т.В.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ

Здійснене 24 лютого 2022 року Російською Федерацією повномасштабне вторгнення в Україну та введення у зв’язку із цим Указом Президента України воєнного стану змінили життя всього українського суспільства. Перед керівними органами країни постало завдання не тільки захисту території та населення, а й водночас забезпечення в умовах війни функціонування всіх сфер життєдіяльності держави – від найважливіших галузей економіки до охорони здоров'я та освіти. Задля виконання цього нелегкого завдання 15 березня 2022 р. Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію

трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), який набрав чинності 24 березня 2022 р. Цей нормативно-правовий акт визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Освітня галузь, як основна ланка забезпечення освіченими кваліфікованими спеціалістами для повноцінного функціонування держави, так само потрапляє в поле регулювання Закону № 2136-IX. З огляду на це, у контексті його положень, потребують осмислення важливі питання організації праці науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану. Міністерство освіти і науки в своїх листах-роз'ясненнях від 28.02.2022 р. № 1/3292-22 та 07.03.2022 № 1/3378-22 закцентувало увагу на організації дистанційної роботи працівників закладів освіти та наукових установ під час дії правового режиму воєнного стану. Специфіка виконання такої роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Таким чином, для науково-педагогічних працівників, які мали бажання та можливість виконувати трудові обов'язки, було запропоновано проводити свою роботу дистанційно (з використанням доступних засобів зв'язку). Керівники закладів вищої освіти отримали рекомендації щодо прийняття рішення про переведення науково-педагогічних працівників на дистанційну роботу. Таке переведення не суперечить закону.

Так, згідно з частиною одинадцятою статті 60-2 КЗпП України на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів

з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Під час дистанційного режиму роботи за науково-педагогічними працівниками зберігаються права та обов’язки, визначені Кодексом законів про працю України та іншими актами законодавства.

Зауважимо, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які забезпечують виконання дистанційної роботи, зокрема збої в мережі Інтернет, порушення подачі електроенергії тощо. З цього питання Міністерство освіти та науки надало чітку відповідь: неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни. І з цим можна погодитись, оскільки причини об'єктивні.

Варто зазначити, що чинне законодавство не встановлює жодних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи, у тому числі за межами території України. Отже, науково-педагогічний працівник, робота якого відбувається у дистанційному режимі, має самостійно визначити робоче місце та, відповідно, є відповідальним за гарантування безпечних і нешкідливих умов праці на обраному ним робочому місці, зокрема за межами території України.

Слід звернути увагу на ще один аспект. Відповідно до статті 60-2 КЗпП України працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв’язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Вбачаємо, що реалізувати своє право на відключення науково-педагогічним працівником, який працює дистанційно, цілком можливо. Слід зважати на негативний вплив обставин (стреси, нервові зриви, депресія, загострення хронічних захворювань), у які потрапила велика кількість людей, зокрема й науково-педагогічних працівників. Багатьом довелось змінювати звичне робоче місце на власну домівку. І це найкращій варіант, адже деякі, і таких немало, задля збереження

власного життя та своїх рідних стали вимушеними переселенцями або внутрішньо переміщеними особами і облаштували своє робоче місце в чужій оселі, в чужих краях. І це яскраво демонструє порушення балансу між життям і роботою (work-life balance), що, безумовно, негативно відбивається на психологічному стані будь-якого працівника, а надто науково-педагогічного, діяльність якого потребує високого інтелектуального та нервового напруження. Наслідком такого дисбалансу зазвичай може бути стрес, емоційне вигорання, інші ментальні розлади. Одним із шляхів відновлення work-life балансу є надання науково-педагогічним працівникам права на відключення, що полягає у можливості не займатися робочими справами й не вступати у робочі комунікації поза робочим часом.

Як відомо, робочий час науково-педагогічних працівників, порівняно з іншими працівниками, є скороченим. У статті 6 Закону № 2136-IX йдеться про те, що для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. З цього випливає, що тривалість робочого часу науково-педагогічних працівників не повинна перевищувати 50 годин на тиждень.

Під час дії правового режиму воєнного стану Міністерство освіти і науки рекомендувало перевести навчальний процес у ЗВО за денною та заочною формою навчання на дистанційний формат із можливістю застосування синхронного та асинхронного режиму взаємодії учасників навчального процесу. Синхронний режим – це такий вид взаємодії, коли всі учасники навчального процесу спілкуються, навчаються та передають один одному інформацію в спільному електронному середовищі. Цей формат найбільш подібний до оффлайн навчання. Асинхронній режим передбачає переважно самостійне навчання, яке відбувається під контролем викладача шляхом перевірки певних завдань. Загальне навантаження науково-педагогічних працівників визначається на підставі розкладу занять, тобто проведення навчального процесу в синхронному режимі. Облік робочого часу на виконання трудової функцій у

зв'язку з асинхронною формою навчання ніяк не ведеться. У цьому вбачається певна недосконалість зазначених вище міністерських листів-роз'яснень, сподіваємось, що через недостатність напрацьованого досвіду та відсутність окремих положень у законі. Зауважимо, що викладач на перевірку письмових робіт студентів, що обрали асинхронну форму навчання, використовує чимало часу, але правового механізму нормування робочого часу при такій формі навчання не існує, через що реальні години, що використовуються на перевірку завдань, не зараховуються до навчального навантаження. Як результат, до загальної кількості годин в навчальному навантаженні зараховуються тільки години занять, які проведено в синхронному режимі, а ті години, які науково-педагогічний працівник витратив у процесі асинхронного навчання, ніде не фіксуються та ніяк не регламентуються. Отже, витрачений час та зусилля, яких докладає науково-педагогічний працівник, щоб реально відбувався процес навчання кожного із студентів, хто обрав саме цю форму, не враховується. І все це через відсутність як на централізованому, так і локальному рівні нормування робочого часу викладача під час здійснення асинхронного режиму навчання. Тож вважаємо, що цей проблемний момент слід вирішити, усунувши недосконалість регламентування.

Окрім цього відмітимо, що Закон № 2136-IX не скасовує дії норм Закону України «Про освіту». 15 березня 2022 р. його було доповнено статтею 57-1, згідно з якою працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період), були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується: організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку та інших на виплат, передбачених законом.

Отже, цілком зрозуміло, що на сьогодні залишається актуальним питання щодо дотриманням прав та гарантій для науково-педагогічних працівників, які визначено чинним законодавством, але слід зважати і на те, що в умовах воєнного стану вони не завжди можуть повною мірою бути виконані роботодавцями.

Луценко О. Є.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДИСТАНЦІЙНА РОБОТА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дистанційну роботу «легалізували» 17.03.2020 р. як один із заходів, щоб запобігти COVID-19 (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 17.03.2020 р. № 530-IX). Однак лише з 27.02.2021 р. законодавець розділив дистанційну та надомну роботу. Цього дня набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 04.02.2021 р. № 1213-IX. Наразі дистанційну і надомну роботу регулюють окремі статті КЗпП України – 60^1 і 60^2.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60^2 КЗпП України).

Дистанційну роботу можна запроваджувати на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (ч. 11 ст. 60^2 КЗпП України). КЗпП України не визначає, який державний орган

уповноважений ухвалювати рішення про наявність таких загроз та упродовж якого строку вони існуватимуть. Спиратися слід на інші нормативні акти, що відповідатимуть конкретній ситуації.

Відтак, у час збройної агресії запровадження дистанційної роботи набуло ще більшої значущості, щоб і підтримувати економіку країни, і допомогти роботодавцям та працівникам організувати процес праці. Наразі ми зіткнулися з надскладними умовами життя та праці. Багато громадян України були змушені покинути свої домівки у пошуках безпеки для себе та своїх родин, а тому виїхали закордон. Хоча КЗпП України не містить обмежень у частині використання дистанційної праці з-за кордону осіб, які працюють у вітчизняних роботодавців, утім у воєнний час з'являються окремі законодавчі акти, які вводять такі обмеженні. Так, державні службовці та працівники державного органу на період воєнного стану за рішенням керівника можуть працювати дистанційно, але тільки на території України (постанова КМУ «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 р. № 440). Чимале занепокоєння викликала постанова КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481, адже передбачила, що працівники суб'єктів господарювання державного сектору економіки за рішенням виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання можуть працювати дистанційно, але на території України. Члени виконавчого органу або керівник суб'єкта господарювання за рішенням суб'єкта управління об'єктами державної власності, загальних зборів акціонерів/учасників господарських товариств, у статутному капіталі яких 50% акцій/часток належать державі, а також наглядових рад суб'єктів господарювання можуть працювати дистанційно на території України.

Варто наголосити, що суб'єктами господарювання державного сектора економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50% чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на

господарську діяльність цих суб'єктів (ч. 2 ст. 22 Господарського кодексу України). Тобто це державні підприємства, їх об'єднання, дочірні підприємства та господарські товариства, державна частка у статутному капіталі яких перевищує 50%. Назва їх організаційно-правової форми господарювання – «державне підприємство». Таке широке застосування зазначеної постанови змусить роботодавців вживати заходів щодо тих своїх працівників, які знаходяться закордоном, але все ж мають можливість виконувати свої трудові обов'язки дистанційно. Наведена постанова дозволяє до таких працівників застосовувати дисциплінарні стягнення. Чи є це об'єктивним та таким, що захищає права громадян, та допомагає бізнесу та працівникам заробляти собі на життя в умовах воєнного стану? Якщо працівники виїхали закордон під загрозою знищення, то хіба можна вдаватися до таких заходів? Сподіваємося, що постанова зазнає суттєвих змін, а законодавець внесе ясність у питання – хто конкретно є суб'єктами, на яких поширюється її дія?

Наразі відповідно до чинного законодавства працівник може поєднувати дистанційний формат з роботою на робочому місці у приміщенні чи на території роботодавця, але за умови, що працівник і роботодавець погодили це питання (ч. 6 ст. 60^2 КЗпП України). Якщо дистанційну роботу запроваджує роботодавець у разі надзвичайних обставин наказом, то варто узгодити з працівником, в які дні він працюватиме дистанційно, в які – в офісі, та зафіксувати цю домовленість в наказі про дистанційну роботу.

У випадках передбачених ч. 11 ст. 60^2 КЗпП України (на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру) запровадження дистанційної роботи – право роботодавця. КЗпП України не вимагає згоди працівника. Роботодавець зобов'язаний лише ознайомити працівника з наказом до дати, з якої запроваджує дистанційну роботу, протягом двох днів з дня його прийняття. Якщо працівник не може працювати дистанційно під час існування означених обставин, то роботодавець може скористатися своїм

правом оголосити простій або призупинити дію трудового договору. Звісно, в аспекті постанови КМУ «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26.04.2022 р. № 481 роботодавець має право накласти дисциплінарне стягнення за порушення трудової дисципліни, адже своєчасно і точно виконувати свої трудові обов'язки та розпорядження роботодавця – зобов'язання працівника, закріплене у ст. 139 КЗпП України. Однак все ж слід аналізувати конкретні надскладні умови життя та причини неможливості виконання роботи на території України, а тому вимушеність працювати дистанційно з території іншої країни, де працівник знайшов тимчасовий прихисток.

Таким чином, умови застосування дистанційної форми роботи в умовах воєнного стану змінилися і не в кращий бік щодо працівників. Сподіваємося, що постанова № 481 зазнає суттєвих змін та здобуде обмежене та чітке коло суб'єктів, на яких буде поширюватися її дія.

Новак І.М.,
канд. екон. наук, ст. наук. співр., провідний наук. співр.
відділу досліджень людського розвитку Інституту демографії та
соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ НАСЛІДКИ

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136-IX від 15.03.2022) (далі – Закон №2136) (ч. 1 ст. 13) визначено, що дія трудового договору може бути тимчасово призупинена без припинення трудових відносин у зв'язку з воєнною агресією проти України і пов'язаною з цим неможливістю роботодавця забезпечити працівника роботою, а працівника – виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

При цьому ч. 3 ст. 13 унормовано відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору за рахунок держави-агресора.

Офіційний коментар Мінекономіки України до Закону №2136 наголошує, що під час призупинення дії трудового договору Єдиний соціальний внесок (ЄСВ) не сплачується, оскільки виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється і відсутня база для його нарахування. Мінекономіки вважає, що відшкодування несплаченого ЄСВ має здійснюватися за рахунок держави-агресора, однак дане питання Законом №2136 не врегульовано.

Це означає обмеження доступу працівника до допомоги в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування через зменшення страхового стажу при призначенні пенсії за віком і виплаті допомоги з тимчасової непрацездатності, ймовірність настання якої значно збільшується у зв'язку з воєнними діями. Працівник, дію трудового договору з яким призупинено, вважається зайнятим і не може отримати статус безробітного та допомогу по безробіттю.

Така ситуація є порушенням конституційного права на соціальний захист (ст. 46), яке не обмежено Законом №2136 (ч. 2 ст. 1) на період дії воєнного стану, а також зобов'язань, взятих Україною при ратифікації конвенції Міжнародної організації праці №102 про мінімальні норми соціального забезпечення (1952 р.).

З економічної точки зору припинення дії трудового договору без розірвання трудових відносин є легалізацією прихованого безробіття, яке гальмуватиме структурні трансформації, критично важливі для нашої країни на етапі поствоєнного відновлення економіки.

З огляду на вище викладене, правова «інституціоналізація» прихованого безробіття в країні під час війни матиме негативні соціально-економічні наслідки.

Одним з варіантів їх усунення є переведення прихованого безробіття у відкриту форму, для чого необхідно спростити процедуру звільнення працівників, як це передбачається проєктом Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (реєстр №7251 від 05.04.2022). У такому разі в країні зростатиме безробіття, а коли закінчиться

війна, роботодавці вимушені будуть шукати собі нових працівників на заміну професійним командам, які формувались багато років.

За іншого підходу доцільним є поширення на ситуацію призупинення дії трудового договору в зв'язку з воєнною агресією проти України прийнятих в 2020 р. норм законодавства щодо виплати допомоги по частковому безробіттю на період карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Для цього необхідно:

- внести зміни до ч. 3 ст. 13 Закону №2136 щодо відшкодування за рахунок держави-агресора ЄСВ та витрат Фонду соціального страхування на випадок безробіття, пов’язаних з виплатою допомоги по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору в зв'язку з воєнною агресією проти України;

- Закон України «Про зайнятість населення» доповнити ст. 47-2, якою унормувати надання допомоги по частковому безробіттю у випадку призупинення дії трудового договору в зв'язку з воєнною агресією проти України;

- внести зміни до абз. 3 ч. 1 ст. 24 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», згідно з якими до страхового стажу при обчисленні пенсії буде включатися період отримання допомоги по частковому безробіттю на період призупинення дії трудового договору в зв'язку з воєнною агресією проти України.

Парпан Т.В.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВО РОБОТОДАВЦЯ НА ЗМІНУ УМОВ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Для забезпечення в умовах воєнного стану закріплених на рівні Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), інших законодавчих актів України гарантій щодо безпечних, здорових та нешкідливих умов праці, а також виконання сторонами трудового договору взятих внаслідок його укладення зобов'язань, було прийнято ряд нормативно-правових актів. Одним з них став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. (далі – Закон про організацію трудових відносин), яким було запроваджено обмеження конституційних прав і свобод працівників, передбачених статтями 43 та 44 Конституції України. Введені цим законодавчим актом обмеження, стали своєрідним важелем, направленим на збалансування інтересів сторін трудових правовідносин в цих надзвичайних (екстраординарних) обставинах.

Відповідно до норм міжнародного права, зокрема ратифікованої Україною у 1956 році Конвенції МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю від 1 травня 1932 року (далі – Конвенція МОП № 29), робота або служба, що вимагається від будь-якої особи під загрозою будь-якого покарання, для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг вважається примусовою працею. Своєю чергою, трудовим законодавством України не допускається зміна умов трудового договору в односторонньому порядку (ст. 31 КЗпП України). Змінювати його умови, а отже і умови праці працівника, передбачені трудовим договором, сторони вправі лише за взаємною згодою.

Нагадаємо, що допоки чіткого порядку зміни умов трудового договору вітчизняним трудовим законодавством не передбачено, основною формою їх проведення залишається «переведення працівників на іншу роботу». Також,

умови праці працівників можуть бути змінені роботодавцем у зв'язку із змінами в організації виробництва та праці при проведенні «зміни істотних умов праці».

Однією з форм зміни умов трудового договору деякі науковці помилково називають «переміщення на інше робоче місце». Проте, вважати це правове явище зміною умов трудового договору не має підстав, адже зміни, які відбуваються в результаті його проведення, не повинні торкатися умов праці щодо яких сторони домовились укладаючи трудовий договір. До того ж, відповідно до ч.2 ст.32 КЗпП України роботодавець вправі перемістити працівника на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручити йому роботу на іншому механізмі або обладнанні у межах його трудової функції, обумовленої трудовим договором, не питаючи на це згоду останнього.

Нині в умовах воєнного стану, роботодавцю ст.3 Закону про організацію трудових відносин було надано можливість оперативного застосування праці працівника на роботах, які є необхідними в умовах дії воєнного стану. Відтак, роботодавець вправі перевести працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним умовам людей.

Такими законодавчими змінами, по суті, було уточнено зміст ч.2 ст.33 КЗпП України, якою закріплено екстраординарні випадки, в яких роботодавцю дозволено переводити працівників без їх згоди на іншу роботу. А саме, до таких випадків віднесено «бойові дії». У спеціальній літературі, бойові дії розглядаються як особлива форма воєнних дій. Поняття «воєнні дії» та «бойові дії» вживаються як тотожні.

Війна (воєнні дії) відповідно до таких міжнародно-правових актів як Конвенція Міжнародної Організації праці про обов'язкову чи примусову працю № 29 від 01.05.1932 р. (далі – Конвенція МОП №29) та Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966 р., які були свого часу ратифіковані Україною, визнаються тією надзвичайною обставиною за умов

настання якої будь-яка робота чи служба, що вимагається від особи за умов її настання, не вважається примусовою працею. А отже, не йдеться про обмеження трудових права працівників.

Поряд з цим варто відзначити, що за працівниками, які переводяться на іншу роботу без їх згоди для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, Законом про організацію трудових відносин за працівниками зберігається ряд таких важливих правових гарантій, як: 1) таке переведення не може відбуватися на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії; 2) робота, яку виконуватиме працівник не протипоказана йому за станом здоров'я; 3) оплата проводитиметься за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Щодо права роботодавця проводити «зміну істотних умов праці», то тут варто наголосити, що керуючись ч. 2 ст. 3 Закону про організацію трудових відносин роботодавець як і раніше вправі змінювати істотні умови праці за умови наявності змін в організації виробництва та праці (тобто, раціоналізації робочих місць, введенні нових форм організації праці, у тому числі переходу на бригадну форму організації праці, і навпаки; впровадженні передових методів, технологій тощо). Але, на період воєнного стану роботодавцю надається право змінювати істотні умови праці не повідомляючи про це працівників заздалегідь, тобто за два місяці, як це передбачено ч.3 ст.32 КЗпП України.

Зауважимо, що ч. 2 ст.3 Закону про організацію трудових відносин згадуються і інші закони України, якими встановлені строки повідомлення про зміну істотних умов праці і які також не застосовуються у період дії воєнного стану. До таких законів, зокрема, можна віднести Закон України «Про державну службу» від 10.12.2015 р., ч. 4 ст.43 якого передбачено, що керівник державної служби письмово повідомляє державного службовця не пізніше як за 30 календарних днів про зміну істотних умов служби, крім випадків підвищення заробітної плати.

На додаток до викладеного, звернемо увагу на ще один момент, пов'язаний із правом роботодавця на період воєнного стану змінювати умови праці працівників. А саме, на надану йому можливість зупиняти дію окремих положень колективного договору (ст. 11 Закону про організацію трудових відносин). І хоча колективний договір є актом колективно-договірного регулювання трудових та соціально економічних відносин, проте роботодавцю все ж було надано право в односторонньому порядку, хоча і тимчасово, але змінювати його умови. Своєрідним нейтралізатором ігнорування колективних домовленостей сторін трудових правовідносин за таких надзвичайних обставин, має стати ст. 14 Закону про організацію трудових відносин, якою закріплено, що професійні спілки у межах своєї діяльності повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та своєю чергою забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями.

У підсумку відзначимо, що застосовувати надані роботодавцю Законом про організацію трудових відносин можливості щодо зміни умов праці працівників є насамперед його правом, а не обов'язком. Користуючись наданими правами, роботодавець не повинен ними зловживати та повинен дотримуватися гарантій і порядку зміни умов праці працівників, передбачених трудовим законодавством України, за умови, що на ці відносини не розповсюджується дія Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Письменна О.П.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри теорії, історії держави і права та філософії права
Донецького національного університету імені Василя Стуса

ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАГАЛЬНО - ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

24 лютого 2022 року Російська Федерація розпочала повномасштабну агресію проти України, бомбардуючи мирні українські міста та вбиваючи їх жителів. Чим самим спричинила масовий виїзд працюючої частини українців зі своїх регіонів, більшість з яких втратили роботу та були обмежені з реалізацією права на працю. З веденням на території України воєнного стану, 24 лютого 2022 року, постала питання можливості виконання трудових обов'язків дистанційно, якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

У відповідності до вимог підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини та громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку із введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень[1].

15 березня 2022 р. Верховною Радою України ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX)[2].

У відповідності до пункту 2 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) доповнено пунктом 2 такого змісту:

«2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості

[1] Закону України «Про правовий режим воєнного стану». URL: https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q.
[2] Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

До того ж в частинах 2 та 3 статті 1 Закону № 2136-IX на період дії воєнного стану зазначається, що вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43 та 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом. Тому, положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-IX, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем. Тому найчастіше якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу[1].

Дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, як зазначається в приписі частини 1 статті 60-2 КЗпП[2].

Додержання письмової форми при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу є обов'язковим. Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про

[1] Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text
[2] Кодекс законів про працю України. Редакція від 02.04.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу» від 5 травня 2021 року № 913-21[1].

Водночас законодавець зазначає, що припис частини 11 статті 60-2 КЗпП скеровує на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі.

З таким наказом (розпорядженням) працівника необхідно ознайомити протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини 3 статті 32 цього Кодексу не застосовуються. Роботодавцю слід врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи: електроенергії та мережі Інтернет.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендується з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо); умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливлюють належне виконання дистанційної роботи інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 та 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну

[1] Наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу». URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text

роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП)[1] [2].

Водночас приписом частини 1 статті 2 Закону № 2136-IX передбачено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

У відповідності до припису частини 2 статті 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини 3 статті 32 КЗпП та інших Законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються[3].

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендується з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями,

---

[1] Кодекс законів про працю України. Редакція від 02.04.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08

[2] Трудові відносини в умовах воєнного стану за новим законом. URL:https://ekadrovik.mcfr.ua/?utm_medium=refer&utm_source=www.kadrovik01.com.ua&utm_campaign=statbloc&utm_content=header_esite

[3] Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи: визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо); умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно); умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливлюють належне виконання дистанційної роботи інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін[1].

Загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 та 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу. Також, для працівників у період воєнного стану, за можливості також може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП)[2] [3].

[1] Мінекономіки надало чергове роз'яснення щодо порядку дій роботодавців під час воєнного стану. URL: https://profpressa.com/news/minekonomiki-nadalo-chergove-roziasnennia-shchodo-poriadku-dii-robotodavtsivcepe
[2] Кодекс законів про працю України. Редакція від 02.04.2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08
[3] Мінекономіки надало чергове роз'яснення щодо порядку дій роботодавців під час воєнного стану. URL: https://profpressa.com/news/minekonomiki-nadalo-chergove-roziasnennia-shchodo-poriadku-dii-robotodavtsivcepe

Сільченко С.О.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого,
Стефанова О.А.,
канд. наук з держ. упр., державний експерт
Директорату розвитку соціальних послуг та захисту прав дітей
Міністерства соціальної політики України,
Кукуруза Г.В.,
докт. психол. наук,
зав. відділенням психології розвитку
Державної установи «Інститут охорони здоров'я дітей та підлітків НАМН»

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РАННЬОГО ВТРУЧАННЯ ЯК КОМПЛЕКСНОЇ, МІЖДИСЦИПЛІНАРНОЇ ПОСЛУГИ СІМ'ЯМ З ДІТЬМИ ВІКОМ ВІД НАРОДЖЕННЯ ДО ЧОТИРЬОХ РОКІВ

Як передбачено ч. 3 ст. 51 Конституції України сім'я, дитинство, материнство і батьківство охороняються державою. Як до початку війни з російською федерацією, так і нині проблематика охорони і захисту прав родин з дітьми є надзвичайно гострою. Ставлення до дітей у цивілізованому світі вважається важливим індикатором рівня добробуту й розвитку суспільства. Діти є надзвичайно чутливими до усіх процесів, що відбуваються в житті держави, проте самостійно не можуть впливати на умови, у яких існують.

Останнім часом Уряд України зробив певні кроки до перегляду пріоритетів державної політики у сфері охорони сім'ї та дитинства. Зокрема, в Концепції створення та розвитку системи раннього втручання, схваленій розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 травня 2021 р. № 517-р, наголошується на необхідності упровадження успішних методик світової практики, що спрямовуються на підтримку сімей з дітьми, які мають порушення розвитку або в яких існує ризик виникнення таких порушень, створення умов для розвитку дитини як у звичному, так і новому для неї середовищі. Травматичний світ, в якому нині опинилася значна кількість дітей, лише посилив необхідність такої підтримки.

Що ж таке раннє втручання (далі – РВ) і чому його розвиток є важливим?

У документах UNICEF зазначається, що раннє втручання – це міждисциплінарна допомога сім'ям з дітьми раннього віку (від народження до 3-х років), у яких є порушення розвитку. Підтримка спрямована на покращення розвитку дитини та підвищення якості життя родини. РВ орієнтоване на дітей у перші роки їх життя, оскільки раннє виявлення біологічних та соціальних чинників ризику щодо порушення розвитку дитини дає можливість своєчасно почати інтенсивну допомогу в ранньому віці, коли розвиток дитини особливо піддається впливу. У цей період є найвищі шанси запобігти появі обмежень як у функціонуванні сім'ї, так і в фізичному та психосоціальному розвитку дитини.

Важливо розуміти, що РВ не є заходом реабілітації. У фокусі послуги перебуває родина, яка отримує додаткові можливості та навички для забезпечення нормального повноцінного життя та виховання дитини з вадами розвитку. РВ є послугою, надання якої максимально збільшує шанси дітей на реалізацію власного потенціалу, дозволяє ефективно використовувати потенціал сім'ї для розвитку дитини та її підготовки до здобуття дошкільної освіти. Зазначеною послугою забезпечуються потреби сім'ї у професійній психологічній допомозі, а також повноцінна участь членів родини в житті суспільства.

Зазвичай РВ охоплює такі складники:

- супровід сімей, які виховують малюків із порушенням розвитку міждисциплінарною командою фахівців;

- підтримку родини в подоланні кризи через регулярні зустрічі у природному для дитини середовищі;

- допомогу родині у розвитку життєво необхідних умінь та навичок у дитини;

- сприяння покращенню взаємодії малюка із членами родини та соціуму.

На сьогодні в Україні функціонує значна кількість закладів різного відомчого підпорядкування, громадських об'єднань, благодійних, релігійних організацій, що надають допомогу сім'ям з дітьми, які мають порушення розвитку або в яких існує ризик їх виникнення. Разом з тим зазначені заклади не становлять єдиної комплексної системи, яка забезпечує належну міжгалузеву

координацію та взаємодію, спрямовану на задоволення потреб таких сімей, переважно не мають належної матеріально-технічної бази і не забезпечені кваліфікованими кадрами.

Побудова ефективної системи РВ в Україні передбачає необхідність взаємодії трьох складників: охорони здоров'я, освіти і соціального захисту. Така синергія може забезпечуватися координацією міністерств і відомств, які відповідають за розробку і реалізацію державної політики у відповідних сферах. Важливо визначити роль кожного міністерства, а також механізм їх взаємодії під час побудови і функціонування системи РВ.

Успіх розбудови РВ в Україні також залежить від того, наскільки успішно будуть створені та діятимуть мультидисциплінарні команди фахівців, які працюватимуть із дітьми та сім'ями на місцях у громадах. Така кооперація має ґрунтуватися на засадах створення постійних складів команд. Україна вже має позитивний досвід реалізації пілотного проєкту «Створення системи надання послуги раннього втручання для забезпечення розвитку дитини, збереження її здоров'я та життя» у Вінницькій, Дніпропетровській, Донецькій, Закарпатській, Запорізькій, Кіровоградській, Луганській, Львівській, Одеській і Харківській областях. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 травня 2019 р. № 350-р було затверджено План заходів з реалізації у 2019 – 2021 році цього проєкту. Було напрацьовано відповідний досвід надання послуги РВ, а також виявлено низку питань, які потребуватимуть законодавчого врегулювання, зокрема:

- визначення змісту і обсягу послуги РВ;
- роль державних інституцій і місцевих громад у побудові та забезпеченні функціонування системи РВ;
- формування стандартів послуги РВ та забезпечення їх дотримання;
- освітня інфраструктура та порядок професійної підготовки та допуску до практики РВ відповідних спеціалістів;
- механізм і джерела фінансування послуги РВ;

- доступність послуги РВ та максимальне охоплення нею дітей, які мають порушення розвитку або в яких існує ризик виникнення таких порушень, і їх сімей;

- засоби моніторингу потреби у РВ, взаємодії сімей, що потребують цієї послуги, з командами та інфраструктурою системи РВ тощо.

Для вирішення цих питань і регулювання відповідних правовідносин має бути розроблений Закон України «Про раннє втручання», а також внесено зміни до чинного законодавства.

Філософія цього закону має виходити з двох найголовніших категорій. Зокрема, послугу раннього втручання слід розглядати як міждисциплінарну, сімейно-центровану комплексну послугу, яка поєднує медичну, психологічну, соціальну та освітню складові, спрямовується на раннє виявлення та профілактику порушень у дітей віком від народження до чотирьох років, покращення їхнього розвитку, підвищення якості їхнього життя, супровід і підтримку сімей з дітьми віком до чотирьох років, які мають порушення розвитку або в яких існує ризик виникнення таких порушень. У свою чергу раннє втручання – це система заходів щодо раннього виявлення порушень розвитку або ризику їх виникнення у дітей віком від народження до чотирьох років, надання сім'ям, що мають таких дітей послуги раннього втручання для забезпечення їх переходу до здобуття освіти, покращення розвитку дитини та підвищення якості життя сімей, які мають таких дітей.

Зазначений закон має стати фундаментом для розробки багатьох підзаконних нормативно-правових актів, що мають докладно визначати такі важливі аспекти системи РВ, як:

- принципи та основні засади міжгалузевої координації систем охорони здоров'я, соціального захисту та освіти, взаємодії відповідних міністерств та відомств;

- засади фінансування надання послуги РВ, враховуючи особливості міжбюджетних відносин та місцевого самоврядування;

- система підготовки фахівців та формування команд РВ;

- критерії доступу до професійної діяльності у галузі РВ;

- підходи до стандартизації та контролю якості послуги РВ, моніторингу потреб громад у такій послузі;

- особливості організації та умов праці фахівців з РВ.

Стасів О.В.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Діюче трудове законодавство не містить норм щодо врегулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану. Натомість Законом України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено обмеження конституційних прав та свобод людини і громадянина. Такі обмеження торкнулися й права на працю, зокрема, особливостей припинення трудового договору в умовах воєнного стану.

Так припинення трудового договору в умовах воєнного стану може відбуватися на підставі ст.38 КЗпП розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника; п.1 ст.36 КЗпП за угодою сторін; п.2 ст.36 КЗпП у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору; п.1 ст.40 КЗпП розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці тощо.

Разом з тим зауважимо, що застосування цих підстав звільнення, які закріплені у КЗпП України, у деяких випадках можливе з деякими особливостями, які появилися саме через оголошення в нашій країні воєнного стану. Для прикладу, застосування п.1 ст.40 КЗпП в умовах воєнного стану можливе, але як наголошує Державна служба з питань праці, якщо враховано всі можливості не звільняти працівника до оголошення мобілізації. А звільнення працівника на підставі п.4 ст. 40 КЗпП за прогул взагалі не рекомендовано застосовувати під час дії воєнного стану в Україні. Адже підстави відсутності

працівника на роботі можуть бути пов'язані в основному зі збереженням його життя та здоров'я, а тому дотримання процедури звільнення за цією підставою має обов'язково передбачати отримання від працівника письмового пояснення щодо поважності причин відсутності на роботі в робочий час.

Крім того Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено особливості звільнення працівників в таких умовах. Вони закріплюються у ст.4 та 5 цього закону. Так, передбачається, що працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Також закріплюється, що у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Ще однією особливістю припинення трудового договору в період воєнного стану є й те, що у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Разом з тим зауважимо, що до підстав звільнення працівника не тільки у воєнний час, але й у мирний період, варто віднести підставу щодо припинення трудового договору за порушення Правил ділової поведінки.

Нагадаємо, що за визначенням вікіпедії ділова етика (або корпоративна етика) є формою прикладної або професійної етики, яка розглядає етичні

принципи і моральні або етичні проблеми, які можуть виникнути у бізнес-середовищі. Вона застосовується до всіх аспектів ділової поведінки і стосується поведінки окремих осіб і цілих організацій. Ці форми етики походять від окремих осіб, організаційних заяв або правової системи. Ці норми, цінності, етичні і неетичні практики є принципами, які керують бізнесом. Вони допомагають компаніям підтримувати кращі зв'язки зі своїми зацікавленими сторонами. А отже, Правила професійної етики спрямовані на їхнє закріплення.

Цікавим є випадок, який стався нещодавно у Німеччині місті Мюнхені щодо звільнення працівниці, яка порушила Правила ділової етики. Так, в той час як всі працівники підприємства висловлювались за припинення поставки продукції у Російську Федерацію через воєнні дії, які розпочала ця держава стосовно України, працівниця висловила свої заперечення, вказавши на доцільність здійснення такої воєнної агресії, за що наступного дня була звільнена. При цьому роботодавець обґрунтував свої дії тим, що моральні принципи та цінності звільненої працівниці суперечать принципам та цінностям компанії, що унеможливлює подальшу роботу на підприємстві.

Вважаємо за доцільне таку підставу припинення трудових відносин перейняти у національне законодавство.

Черноус С.М.,
канд. юрид. наук, доц., доц. кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ПРОБЛЕМИ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Указом Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ № 64/2022) із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні було введено воєнний стан. Вказані обставини, з огляду на безпрецедентні умови, в яких опинилася наша держава, зумовили гостру необхідність урегулювати існуючі суспільні відносини, у тому числі, пов’язані з обмеженням прав і свобод людини і громадянина. Відповідно до статті 64

Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України.

З метою урегулювання трудових відносин в умовах війни, Верховною Радою було прийнято Закон України від 15.03.2022р. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX). Указаним актом, в розвиток положень Конституції України та Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015р., в умовах воєнного стану запроваджено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, а саме: встановлено особливості укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, призупинення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку, роботи в нічний час, оплати праці, відпусток та ін. Аналіз норм Закону № 2136-IX викликає ряд запитань щодо обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану, виходячи з такого:

По-перше, Конституція України передбачає можливість встановлення окремих обмежень прав і свобод в умовах воєнного стану, отже, потребує з'ясування зміст поняття «окремі обмеження». Варто зауважити, що Конституційний Суд України у багатьох своїх рішеннях висловлював позицію щодо суті обмеження прав і свобод людини. Так, зокрема, у Рішенні по справі про постійне користування земельними ділянками від 22 вересня 2005 року № 5-рп/2005, суд зазначив, що скасування конституційних прав і свобод – це їх офіційна (юридична або фактична) ліквідація. Звуження змісту та обсягу прав і свобод є їх обмеженням. У традиційному розумінні діяльності визначальними поняття змісту прав людини є умови і засоби, які становлять можливості людини, необхідні для задоволення потреб її існування та розвитку. Обсяг прав людини – це їх сутнісна властивість, виражена кількісними показниками можливостей людини, які відображені відповідними правами, що не є однорідним і загальним. Загальновизнаним є правило, згідно з яким сутність змісту основного права в

жодному разі не може бути порушена (абз. четвертий підп. 5.2 пункту 5 мотивувальної частини). Слово «окремі», враховуючи контекст, у якому воно використано означає «деякі, не всі; поодинокі». Отже, можемо припустити, що в розрізі статті 64 Конституції України йдеться про право здійснювати в умовах воєнного стану деяке звуження змісту та обсягу прав людини і громадянина, крім тих, що визначені у частині другій статті 64 Конституції України. Тож в розрізі прав працівників, йдеться про можливе звуження змісту та обсягу деяких їх трудових прав із збереженням сутності таких прав.

По-друге, звуження змісту та обсягу яких саме трудових прав може бути введено в умовах воєнного стану? Слід звернути увагу на те, що у переліку прав і свобод, які не можуть бути обмежені відповідно до частини другої статті 64 Конституції України, відсутні статті 43-46 КЗпП, які визначають право на працю, на заборону примусової праці, на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижче від визначеної законом (стаття 43), право на страйк (стаття 44), право на відпочинок (стаття 45), право на соціальний захист (стаття 46) та інші права, закріплені у відповідних нормах. Тож, права, встановлені цими статтями, можуть бути обмежені в умовах воєнного або надзвичайного стану. Водночас необхідно з'ясувати, який механізм обмеження прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану встановлено в Україні; якими актами, крім Конституції України, визначається перелік прав і свобод, що обмежуються в період дії воєнного стану? Необхідно зауважити, що згідно із статтею 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та цього Закону. Стаття 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» встановлює, що в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається «вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень»

(пункт 5). Указ № 64/2022 визначає, що у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також вводитися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Тож виникає запитання про правомірність обмеження Законом № 2136-IX права на відпочинок, закріпленого статтею 45 Конституції України, оскільки ним введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України, а про статтю 45 навіть не згадується! Натомість Законом № 2136-IX визначено: 1) можливість встановлювати (нормальну!) тривалість робочого тижня в обсязі до 60 годин на тиждень (для працівників із скороченим робочим часом – до 50 годин), що об'єктивно тягне за собою скорочення часу відпочинку (щоденного та/або щотижневого); скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин; 2) як такі, що не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої - п'ятої статті 67 (механізм переносу вихідного дня, що співпадає із святковим), статей 71-73 (святкові і неробочі дні), норми частин першої і другої статті 54 (тривалість роботи в нічний час) КЗпП України; 3) максимальна тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки 24 календарні дні. Отже, ключовим елементом механізму обмеження прав і свобод людини і громадянина у зв'язку із запровадженням воєнного стану є встановлення вичерпного переліку конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються в указі Президента України про введення воєнного стану. Вказане обумовлено тим, що згідно із статтею 102 Конституції Президент України є гарантом державного суверенітету, територіальної цілісності України, додержання Конституції України, прав і

свобод людини і громадянина. Тож, можемо констатувати, що Законом № 2136-IX суттєво обмежено право на відпочинок працівників, що встановлено і гарантовано статтею 45 Конституції України, хоча Указом № 64/2022 не визначено можливості обмеження такого права.

І ще один момент, на якому слід акцентувати увагу. Як вже зазначалося, за будь-якого звуження змісту та обсягу прав, сутність змісту основного права в жодному разі не може бути порушена. Тому, коли законодавець встановлює можливість збільшення тривалості робочого часу, через збільшення його норми або скасування обмежень щодо проведення надурочних робіт, тощо, прямо не вказуючи на зміну (зменшення) тривалості часу відпочинку, враховуючи об'єктивну зворотну пропорційність між явищами робочого часу та часу відпочинку, є підстави стверджувати, що має місце не тільки обмеження права на відпочинок, але й права на здоров'я, адже «подовжений» робочий час призначений не для відновлення працездатності, зміцнення здоров'я, а присвячується іншій, протилежній меті.

По-третє, обмеження права на відпочинок у більшості випадків, закріплених у Законі № 2136-IX безпосередньо не пов'язується законодавцем із необхідністю виконання певних робіт, потрібних в умовах воєнного стану, спрямованих, наприклад, на забезпечення життєдіяльності держави, регіону, тощо. Як уже зазначалося, у статтях 6, 8, 12 Закону № 2136-IX законодавець дозволяє роботодавцю збільшити норму робочого часу до 60 годин на тиждень, встановлювати одноосібно час початку і закінчення щоденної роботи, скорочувати тривалість щотижневого безперервного відпочинку, не дотримуватися граничних норм застосування надурочних робіт та вимог КЗпП щодо тривалості робіт у нічний час, імперативно визначає максимальну тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки, яка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Але всі з перелічених можливостей роботодавця (прав, а, в окремих випадках, обов'язків) не обумовлюються об'єктивно існуючою в умовах воєнного стану потребою, оскільки введення воєнного стану в державі прямо не породжує необхідності запровадження таких обмежень всіма

роботодавцями, незалежно від виду та сфери діяльності, і можуть бути зумовлені власними інтересами останнього. Підтвердження цього припущення можемо віднайти у Пояснювальній записці до проекту Закону № 2136-IX, де вказано, що «метою законопроекту є врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу, враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників». Зрозуміло, що всі роботодавці зацікавлені у скороченні видатків на оплату праці, включаючи гарантійні та компенсаційні виплати, але не у всіх з них є об'єктивні причини для такого скорочення, зумовлені воєнним станом; не всі підприємства, установи, організації, фізичні особи-роботодавці визначають метою своєї діяльності виконання тих робіт, які є необхідними в умовах воєнного стану. В розрізі зазначеного, вважаємо за необхідне звернутися до позиції Конституційного Суду України в частині обґрунтованості обмеження прав і свобод людини і громадянина. Так, у Рішенні по справі про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу від 01 червня 2016 року № 2-рп/2016 було висловлено позицію, що обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права. Отже, вважаємо, що можливості, які законодавець надає роботодавцю в частині звуження змісту або обсягу трудових прав працівників мають переслідувати легальну мету, бути обґрунтованими, тобто обумовленими лише об'єктивно, реально існуючими в умовах воєнного стану

потребами, а не інтересами окремих суб'єктів, а також бути співмірними таким потребам.

Юшко А.М.,
канд. юрид. наук, доц.,
доц. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

15 березня 2022 р. Верховною Радою України було прийнято Закон № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), який набрав чинності 24 березня цього року.

Як зазначається у ст. 1, цей Закон визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Під час дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України. При цьому норми законодавства про працю у частині відносин, урегульованих Законом № 2136-IX, на період дії воєнного стану не застосовуються.

У зв'язку з ухваленням цього Закону та необхідністю реалізації його норм з'явилося багато практичних питань, відповіді на які намагаються давати фахівці Міністерства економіки України, Державної служби України з питань праці, Міністерства освіти і науки України тощо.

Міністерство з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України постійно моніторить та оновлює перелік громад, розташованих у районах проведення бойових дій, і тих, які перебувають в тимчасовій окупації чи оточенні. Тому досить поширеним є питання, як здійснювати оформлення трудових відносин працівників у разі, коли роботодавець вимушений

евакуювати підприємство разом з персоналом у безпечне місце (іншу місцевість).

Відповідно до частини першої ст. 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану роботодавець вправі перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Ця норма у даній ситуації, на мій погляд, не може бути застосована, оскільки переведення без згоди працівника допускається лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, а не для продовження звичайного виробничого процесу в іншій місцевості. Вважаю, що за таких обставин потрібно отримувати згоду працівників на переведення в іншу місцевість за загальним правилом.

А як бути у тих випадках, коли працівник відмовляється від переїзду разом з підприємством в іншу місцевість? Виходом із ситуації може бути переведення працівника на дистанційну або надомну роботу, якщо, звичайно, виробничий процес роботодавця можливий в умовах віддаленої праці, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. А коли такої можливості нема, то чи можна його звільнити за п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) у зв'язку з відмовою від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією? Очевидно, що так.

Якщо ж працівник і хотів би переїхати на роботу в іншу місцевість, але з поважних причин (наприклад, вагітність, стан здоров'я, необхідність догляду за хворим членом сім'ї, якого не можна переміщувати, тощо) не може це зробити?

Деякі фахівці міністерств і відомств рекомендують запроваджувати таким працівникам простій, надавати відпустки оплачувані або без збереження заробітної плати, а також призупиняти з ними трудовий договір.

Звичайно, якщо працівник має бажання на цей час взяти відпустку, то проблема може бути вирішена. Але якщо він не хоче оформляти відпустку, то роботодавець не має права примусити його до цього.

Рекомендація оформити зазначені відносини як простій видається сумнівною. Адже згідно зі ст. 34 КЗпП України простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами. А в роботодавця умови для виконання роботи є, просто для цього необхідно переїхати в іншу місцевість.

Що ж стосується призупинення трудового договору, то відповідно до ст. 13 Закону № 2136-IX дія трудового договору між роботодавцем і працівником може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Тобто із зазначеної норми слідує, що одночасно і роботодавець не може забезпечити роботою працівника, і працівник не може виконувати свої трудові обов’язки. Проте у розглядуваному випадку у роботодавця є можливість надати роботу. Це у працівника немає можливості її виконувати. Тому, як вбачається, необхідно удосконалити цю норму і закріпити, що дія трудового договору між роботодавцем і працівником може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та/або виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору означає також, що оскільки працівник не виконує роботу, то роботодавець не оплачує її, а значить, не здійснює нарахування і виплату єдиного соціального внеску за працівника. Згідно з Законом № 2136-IX відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України (част. 3 ст. 13 Закону). Тому необхідно вирішити на законодавчому рівні

питання зарахування періоду призупинення дії трудового договору до страхового стажу працівника, адже це не його вина, і не вина роботодавця у тому, що відсутні страхові внески до відповідного фонду.

Досить часто постає питання забезпечення гарантій при наданні працівникам відпусток в умовах воєнного стану. Так, відповідно до ст. 12 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Якщо ж тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів (наприклад, для неповнолітніх, для науково-педагогічних працівників, інших категорій працюючих), то, на мою думку, різниця днів відпустки не повинна втрачатися, вона має бути надана після закінчення періоду воєнного стану, або, в тих випадках, коли це можливо, замінена грошовою компенсацією. Таку позицію можна обґрунтувати тим, що дія ст. 45 Конституції України, яка гарантує кожному право на відпочинок, Законом № 2136-IX не обмежується.

Підсумовуючи викладене, слід указати, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» потребує швидкого доопрацювання і внесення відповідних змін та доповнень.

Якушев І.М.,
канд. юрид. наук, доц.,
проф. кафедри цивільно-правових дисциплін
Волинського національного університету імені Лесі Українки

ОБ'ЄКТИВНІСТЬ ТА РОЗУМНІСТЬ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Завдання правового регулювання трудових відносин полягає у визначенні і захисті взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців, забезпеченні сприятливих умов праці для працівників, створення необхідних правових умов для досягнення оптимального узгодження, балансу інтересів працівників і роботодавців із врахуванням інтересів держави. Разом з тим, цілі та завдання правового регулювання трудових відносин можуть змінюватися залежно від конкретних соціально-економічних і політичних умов розвитку суспільства, але

вони не можуть виходити за рамки соціального характеру трудового права, який полягає у захисті інтересів учасників трудових відносин.

Гарантована Конституцією України рівність усіх людей в їх правах і свободах означає необхідність забезпечення їм рівних правових можливостей як матеріального, так і процесуального характеру для реалізації однакових за змістом та обсягом прав і свобод - вказує Конституційний Суд України у рішенні від 4 вересня 2019 року № 6-р(II)/2019.

У Рішенні Конституційного Суду України від 12 квітня 2012 року № 9-рп/2012 зазначено, що рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина, зокрема у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права 1966 року (статтях 14, 26), Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року (статті 14), Протоколі № 12 до цієї Конвенції (статті 1), ратифікованих Україною, та у Загальній декларації прав людини 1948 року (статтях 1, 2, 7).

Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю, вказує Європейський суд з прав людини у § 49 рішення у справі «Пічкур проти України» від 7 листопада 2013 року.

Порушення рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватись з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів.

У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 року № 64/2022 в Україні із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року введено воєнний стан, дія якого продовжується до сьогодні.

Правовий статус та обмеження прав і свобод громадян та прав і законних інтересів юридичних осіб в умовах воєнного стану визначаються відповідно до Конституції України та Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII.

15 березня 2022 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким визначено особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Його норми є спеціальними, а тому норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих зазначеним вище законом, не застосовуються.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає особливості: укладення і зміни трудового договору; розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця; встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку; залучення до роботи деяких категорій працівників; оплати праці. Вказаним законом також передбачено призупинення дії трудового договору та можливість зупинення за ініціативою роботодавця дії окремих положень колективного договору.

Вказані особливості регулювання трудових відносин зумовлені необхідністю відсічі збройної агресії, забезпечення національної безпеки та державної незалежності України, збереження її територіальної цілісності. Об’єктивно обґрунтованими, на нашу думку, є норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що надають роботодавцю право укладати з працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану (ст. 2), перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров’я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або

можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей (ст. 3), відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури (ст. 12) тощо.

Разом з тим, об'єктивна необхідність та доцільність запровадження окремих обмежень (або ж навпаки, зняття певних обмежень) в період воєнного стану викликає сумнів.

Частина 2 ст. 2 вказаного закону передбачає, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. У зв'язку з цим не може застосовуватися ч. 3 ст. 26 КЗпП України, яка передбачає заборону встановлювати випробування при прийнятті на роботу окремих категорій працівників (наприклад, осіб, які не досягли вісімнадцяти років; осіб, звільнених у запас з військової служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; внутрішньо переміщених осіб тощо). На нашу думку, скасування заборони встановлювати випробування для осіб, передбачених у ч. 3 ст. 26 КЗпП України, може призвести до зловживань недобросовісними роботодавцями, які встановлюватимуть випробування для всіх працівників та вимагатимуть виконання максимального обсягу роботи погрожуючи звільненням з роботи як таких, що не витримали випробування. Такі зміни у законодавстві також зменшують соціальний захист у трудових відносинах осіб, звільнених з військової служби у зв'язку з інвалідністю, внутрішньо переміщених осіб, вагітних жінок та інших.

Ще одна норма, яка надає можливість зловживання своїми правами роботодавцем, передбачена у ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: «На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця». Колективний договір є правовим актом договірного характеру, що укладається на основі чинного законодавства, прийнятих сторонами зобов'язань

з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин і узгодження інтересів працівників та роботодавців. Надання роботодавцю права зупиняти дію окремих положень колективного договору може призвести до повного зупинення його дії. Доцільним, на нашу думку, було б зазначити про зупинення дії тих положень колективного договору, які суперечать Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Необґрунтованим вважаємо також встановлення у ч. 1 ст. 12 зазначеного вище закону обмеження тривалості щорічної основної оплачуваної відпустки у період дії воєнного стану - 24 календарні дні. Для педагогічних і науково-педагогічних працівників, законодавством яким передбачена щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю до 56 календарних днів (і яка надається в період літніх канікул), виникне необхідність працювати поза межами навчального процесу без учнів і студентів. На сьогодні багато педагогічних і науково-педагогічних працівників поєднують роботу з волонтерською та іншими видами діяльності, спрямованої на допомогу Збройним Силам України. Впевнені у тому, що основна частина населення України у період воєнної агресії російської федерації щорічні відпустки використовуватиме для зміцнення обороноздатності нашої країни.

В умовах воєнного стану можуть і повинні встановлюватися окремі обмеження трудових прав і свобод, зумовлених необхідністю мобілізації трудового потенціалу країни для зміцнення її обороноздатності. Проте, такі обмеження повинні мати об’єктивне та розумне обґрунтування і передбачатися виключно нормативно правовими актами найвищої і вищої юридичної сили.

Зіноватна І.В.,
канд. юрид. наук, доц.,
ст. викл. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

СФЕРА ЗАСТОСУВАННЯ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Основний Закон України забороняє використання примусової праці. При цьому, не вважається примусовою працею робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Тотожні положення містить Конвенція МОП про примусову чи обов'язкову працю № 29, відповідно до яких, примусова чи обов'язкова праця не включає в себе будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення.

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України та початком повномасштабної російської війни в Україні, 24 лютого 2022 року Президент України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони, підписав Указ № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Згідно з пунктом 3 Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводитися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Згодом, 15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі за текстом – Закон № 2136-IX), яким визначено, зокрема, особливості укладення, зміни та розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, а також обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. При цьому, відповідно до ч. 3 ст. 1 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Отже, положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж трудове законодавство – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Поряд з цим, 31 березня 2022 р. Національне агентство України з питань державної служби (НАДС) надало роз'яснення щодо дії окремих положень Закону № 2136-IX, відповідно до якого, вказаний Закон поширюється на вступ, проходження та припинення державної служби в частині, не врегульованій Законом України "Про державну службу" № 889-VIII (далі за текстом – Закон № 889-VIII).

Так, наприклад, статтею 57 Закону № 889-VIII визначено, що державним службовцям надається щорічна основна оплачувана відпустка тривалістю 30 календарних днів, якщо законом не передбачено більш тривалої відпустки, з виплатою грошової допомоги у розмірі середньомісячної заробітної плати. Водночас, частиною 1 статті 12 Закону № 2136-IX 1 передбачено, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

При цьому, НАДС, посилаючись на те, що кількість днів відпустки, яка надається державному службовця чітко визначена нормою Закону № 889-VIII, вважає, що частина перша статті 12 Закону № 2136 не поширюється на

державних службовців, тому кількість днів щорічної основної оплачуваної відпустки, визначена статтею 57 Закону № 889-VIII для державних службовців, не скорочується.

Крім того, НАДС вважає, що норми Закону № 2136 щодо переведення державних службовців та зміни істотних умов державної служби, надання додаткових відпусток, тривалості робочого дня та тижня не розповсюджуються на державних службовців, оскільки ці питання також врегульовані Законом № 889-VIII.

Отже, за логікою НАДС, всі спеціальні норми, які врегулювали особливості трудових правовідносин тих чи інших категорій працівників мають пріоритетне значення порівняно з нормами, що передбачені Законом № 2136. Враховуючи надані роз'яснення, норми Закону № 2136 не повинні розповсюджуватися на прокурорів, оскільки порядок зайняття посади прокурора, його переведення, порядок надання відпусток врегульовані Законом України «Про прокуратуру»; на суддів, враховуючи спеціальні норми їхньої трудової діяльності, в тому числі порядок переведення та надання відпусток, що передбачені Законом України «Про судоустрій і статус суддів»; науково-педагогічних працівників, оскільки робочий час цієї категорії працівників врегульовано Законом України «Про вищу освіту» тощо. Поряд з цим, всі ці спеціальні норми відносяться до трудового законодавства, з огляду на диференціацію правового регулювання у сфері праці.

Необхідно зауважити, що вказані обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина є вимушеним кроком і пов'язані з необхідністю стабілізувати економіку країни, забезпечити критично важливі потреби громадян та Збройних Сил України, а також з метою усунення проблеми кадрового дефіциту, а тому повинні розповсюджуватися абсолютно на всіх працівників.

Таким чином, на нашу думку, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» поширює свою дію на всіх працівників, в тому числі на державних службовців, не зважаючи на спеціальне правове регулювання їхньої трудової діяльності. З метою усунення неоднакового

застосування норм права, необхідно внести зміни до всіх спеціальних нормативно-правових актів, що регулюють особливості трудової діяльності тієї чи іншої категорії працівників, відповідно до яких, під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Раневич О.Ю.,
канд. юрид. наук,
доц. кафедри соціального права юридичного факультету
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Починаючи з 24 лютого 2022 року Указом Президента № 64/2022 введено в Україні воєнний стан, внаслідок чого відбулася активізація низки норм права періоду війни та обмежено деякі конституційні права і свободи людини та громадянина, в тому числі, трудові права.

Роботодавці та працівники зіткнулися з проблемами реалізації своїх трудових прав, дотримання законодавства про працю в умовах воєнного стану, чого не могло бути досягнуто за допомогою норм Кодексу законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII як нормативно-правового акту мирного часу.

Здебільшого, трудові відносини набули своєрідної дерегуляції, коли їхні сторони організовували співпрацю між собою із урахуванням реальних можливостей, взаємних інтересів та обставин, в яких вони перебували. Норми законодавства про працю застосовувалися до нових відносин праці за аналогією, адже не розглядали багатьох варіантів поведінки суб’єктів трудових правовідносин у воєнних умовах, районах бойових дій та тимчасової окупації.

Поряд з інтенсивними роз’ясненнями як про можливості трудового законодавства під час воєнного стану, так і його адаптації та застосування в таких умовах, поставала гостра потреба у нормативному врегулюванні та

впорядкуванні трудових відносин. Такі виклики пояснюються необхідністю функціонування економічного сектору нашої держави, створенням умов для реалізації трудових прав та інтересів працівників і роботодавців під час війни, залученням осіб до праці, забезпеченням ключових потреб роботодавців тощо.

Важливим нормативно-правовим актом, який було прийнято 15 березня 2022 року є Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-IX (далі – Закон від 15 березня 2022 року № 2136-IX). Набрав він чинності 24 березня 2022 році, після його публікації в Голосі України.

Цей Закон, як в ньому зазначено, визначає особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

Вже згаданий Закон у юридичному розумінні встановлює інші правила поведінки учасників трудових правовідносин, аніж ті, що існували у мирний час. При цьому, норми довоєнного трудового законодавства зберігають свою чинність та застосовуються до тих трудових відносин, які не врегульовані Законом від 15 березня 2022 року № 2136-IX (ч. 3 ст. 1).

Таким чином, на сьогодні в трудовому праві існує доволі складна проблема правозастосування, адже наявність декількох нормативно-правових актів, регулювання ними деякою мірою одних і тих же правовідносин, неодмінно призводить до складності реалізації норм цих актів, подекуди нерозуміння в практичній сфері та виникнення юридичних помилок через дії учасників трудових правовідносин, які й фактично покликані реалізувати свої права та обов'язки.

Правовідносини укладення трудового договору регулюються статтею 24 Кодексу законів про працю України. Ця стаття визначає як форми трудового договору, перелік документів, які подаються з метою його укладення, так і дії роботодавця під час укладення згаданого договору. Разом з тим, як вже

згадувалося, під час дії воєнного стану, діють особливості організації трудових відносин, встановлені Законом від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Особливостям укладення трудового договору в умовах воєнного стану присвячено ст. 2 Закону від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Її норми у воєнний час мають перевагу над нормами трудового законодавства, яке регулює подібні правовідносини. Тобто, попри те, що Кодекс законів про працю України є основним нормативно-правовим актом у регулюванні відносин праці, в цьому випадку, він виконує субсидіарну функцію.

Так, відповідно до ч. 1 ст. 2 Закону від 15 березня 2022 року № 2136-IX у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. В цьому випадку, форма трудового виступає досягненням домовленості між його сторонами, а загальні правила щодо усної чи письмової форми трудового договору, визначені у ст. 24 Кодексу законів про працю України не застосовуються. Також, не беруться до уваги випадки обов'язкового додержання письмової форми.

Щодо інших правовідносин, які регулюються ст. 24 Кодексу законів про працю України, то норми Закону від 15 березня 2022 року № 2136-IX не встановлюють для них будь-яких особливостей. З огляду на що, для сторін трудового договору є обов'язковими положення щодо документів, необхідних для укладення трудового договору та імперативних дій роботодавця під час його укладення.

У ч. 2 ст. 2 Закону від 15 березня 2022 року № 2136-IX до особливостей укладення трудового договору, законодавець також відносить правило, згідно з яким, при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Ця норма змінює правила ст. 26 Кодексу законів про працю України в частині визначення категорій працівників, для яких забороняється встановлювати випробування при прийнятті на роботу в умовах мирного часу.

Інші правила про випробування працівників, закріплені ст.ст. 26-28 Кодексу законів про працю України не змінюються та є обов'язковими для сторін трудового договору.

Знайшли свою регламентацію в умовах воєнного стану й норми щодо особливостей укладення строкових трудових договорів. Стаття 23 Кодексу законів про працю України у своїй ч. 2 закріплює юридичну можливість укладення строкового трудового договору у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Тоді як Закон від 15 березня 2022 року № 2136-IX регламентує те, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (абз. 2 ч. 2 ст. 2 Закону).

Норма наведеного змісту фактично продиктована умовами воєнного стану та покликана забезпечувати інтереси роботодавців, розширювати їхні можливості у залученні нових працівників, а також збереження (відновлення) господарської та/або іншої діяльності роботодавців.

Підсумовуючи вищенаведене, варто вказати те, що в умовах воєнного стану виникла низка проблем у регулюванні трудових відносин, що супроводжувалося як прогалинами в чинному законодавстві про працю, так і його спрямованістю на регулювання відносин використання праці у мирний час. Застосування норм трудового права за аналогією, наявність низки роз'яснень та рекомендацій не вирішували тих питань, які потребували своєї юридичної регламентації та законодавчого гарантування.

Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX, попри наявність у ньому низки недоліків нормотворчої техніки, є тим нормативно-правовим актом, який покликаний організувати трудові відносини в умовах воєнного стану та визначити їхні особливості. Норми цього Закону, які присвячені укладенню трудового договору, поряд з іншими його положеннями, спрямовані на адаптацію трудового законодавства до умов війни, проблем та запитів, з якими зустрічаються учасники трудових відносин, а також, покликані сприяти задоволенню та захисту їхніх основних прав й інтересів.

Сіньова Л.М.,
канд. юрид. наук,
доц. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ЩОДО ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин.

Відповідно до ст. 9 Закону зазначені особливості залучення до роботи деяких категорій працівників, що у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

В мирний час в Україні особливості праці жінок регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону материнства», «Про материнство і дитинство», «Про зайнятість населення», «Про державну допомогу сім’ям з дітьми» та іншими нормативно-правовими актами.

Як член ООН, Україна прийняла на себе зобов'язання виконувати усі ратифіковані нею міжнародні угоди стосовно прав людини. У 1980 р. Указом Президії Верховної Ради УРСР Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок. Відповідно до положень Закону України «Про дію міжнародних договорів на території України» 1991 р. і ст. 9 Конституції України 1996 р., усі ратифіковані Україною міжнародні угоди автоматично стають частиною національного законодавства.

Згідно ст.11 Конвенції визначено право на працю для жінок як «невід'ємне право всіх людей». У п. 2 ст. 4 Конвенції зазначено, що «вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включно із заходами, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним». В інтересах жінок, що працюють, у майже 100 країнах світу існують обмеження щодо використання жіночої праці у важких, шкідливих і небезпечних умовах. Так, на законодавчому рівні в 90 країнах світу передбачена заборона або обмеження на застосування праці жінок у нічний час, на підземних роботах, в умовах впливу іонізуючої радіації. Більш ніж у 50 країнах діють максимальні норми підіймання та переміщення вантажу жінками.

З 2018 року жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми. Відповідно до наказу МОЗ України від 10.12.93 № 241 «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг. Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні - 350 кг, з підлоги - 175 кг.

Зазначена Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, була покладена в основу проєкту наказу МОЗ України «Про

затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». Проблеми, що виникли у зв'язку з виходом цього проєкту наказу, мали багато складових, зокрема правову. Слід зазначити, що наказ МОЗ № 256 був скасований.

На думку Л. Харчук, скасування наказу № 256 є передчасним, проте є нагальна потреба у його перегляді з урахуванням чинного класифікатора професій, змін умов праці на сучасних виробництвах, даних атестації робочих місць за умовами праці, що систематично проводяться в Україні.

Як наголошує М.І. Іншин, що особливе ставлення до жінок у сфері праці та систематичне осмислення їх особливих потреб, які позначаються на обсягах соціальної безпеки працівниць, мало місце ще за часів становлення радянського трудового права, чинний КЗпП України містить численні норми, котрі мінімізують соціальні ризики у сфері праці та зайнятості, котрі можуть реально загрожувати саме жінкам. Серед відповідних правил і стандартів слід назвати і заборону застосування праці жінок на окремих роботах й залучення до виконання окремих трудових функцій (ст. 174 КЗпП України).

Згідно ст. 174 КЗпП України зазначені роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

На сьогодні в Міністерстві економіки України надали коментар, що нормою вносяться виключення до ст. 174 КЗпП України. На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволяється за їхньою згодою. При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт для вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.

Незважаючи на те, що част. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначає, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), част. 1 ст. 65, част. 3 – 5 ст. і 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження. Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їх згоду.

М.І. Іншин наголошує, що за сучасних умов у світі спостерігається криза трудового права, обумовлена тиском роботодавців на ринок праці та суспільство і державу з метою зниження чи відміни більшості (чи навіть всіх) соціальних стандартів, передбачених, як для жінок, так і для інших категорій працівників. Під впливом таких процесів, небезпечних для соціальної безпеки працівниць, в Україні у 2017 році розпочався процес денонсації Конвенції Міжнародної організації праці «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21 червня 1935 року № 45 та скасування наказу Міністерства охорони здоров’я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256. Відтак, автор констатує процес зниження гарантування соціальної безпеки для працівників-жінок.

Таким чином, під час дії воєнного стану, який введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, які встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та втратить чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім част. 3 ст. 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Швець Д.Ю.,
канд. юрид. наук, доц. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: НЕДОЛІКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ

Початок активної фази війни потребував ухвалення невідкладних змін до законодавства, які б визначали додаткові інструменти регулювання трудових правовідносин у період дії воєнного стан. Саме з цією метою Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Він покликаний визначити особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стан.

Однією з новел цього законодавчого акту є можливість призупинення дії трудового договору. Законодавцем визначено, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому, дія трудового договору може бути призупинена у зв’язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Обов’язковою умовою призупинення дії трудового договору є «виключення можливості надання та виконання роботи». Однак, така умова має занадто загальний характер та може широко трактуватися сторонами трудового договору.

Як наслідок, виникає ситуація за якої частина працівників може опиняється в ситуації призупиненого дії трудового договору, а питання щодо обґрунтованості відповідного наказу роботодавця залишається відкритим, адже незрозумілим є принцип визначення з якими з працівників трудові відносини призупиняються, а з якими продовжують діяти.

Звичайно, з аналізу статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вбачається, що призупинення дії трудового договору повинне відповідати наступним ознакам:

- виключення можливості надання роботи;
- є заходом тимчасового характеру;
- не тягне за собою припинення трудових відносин.

Однак, це лише моє суб’єктивне трактування цих законодавчих нововведень. На практиці максимально широке та абстрактне формулювання підстав призупинення дії трудового договору зумовлює численні зловживання роботодавців у питанні призупинення дії трудового договору.

Як було зазначено вище, головною умовою призупинення дії трудового договору є відсутність можливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Однак, законодавець не закріплює, наприклад, обов’язок роботодавця надати працівнику іншу роботу і тільки після цього вирішувати питання про призупинення дії трудового договору. Як наслідок, у разі виникнення трудового спору, відсутність визначення самим законодавцем чітких вимог до обґрунтованості наказу перекладає обов’язок доказування щодо законності призупинення дії трудового договору на сторін трудового договору та підлягає оцінці в кожному конкретному випадку з огляду на фактичні обставини справи.

Більше того, роботодавці, розуміючи недосконалість процедури призупинення дії трудового договору, використовують це, наприклад, у тих випадках, коли необхідно було б оголосити простій.

Як відомо простій, тобто, зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами, передбачає обов'язок роботодавця з'ясувати можливість переведення працівника за його згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу та, у випадку неможливості такого переведення, забезпечити оплату праці з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). В свою чергу, призупинення дії трудового договору не тільки не передбачає схожих гарантій, а й не дозволяє працівнику отримати допомогу по безробіттю за відповідний період призупинення дії трудового договору, оскільки трудові відносини не припинилися.

Окремо звертаємо увагу законодавців на порядок відшкодування заробітної плати працівника за час призупинення дій трудового договору. Законодавець не тільки переклав це питання на плечі самого працівника, а й не передбачив жодного компенсаційного механізму відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового.

Таким чином, з метою вдосконалення механізму призупинення дії трудового договору законодавцю необхідно якнайшвидше внести зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема:

- визначити чіткий перелік випадків, за умови настання яких роботодавець має право призупинити дію трудового договору;
- розширити гарантії працівників, з якими призупинено трудові правовідносини;
- розробити чіткий компенсаційний механізм відшкодування працівникам збитків, завданих внаслідок здійснює військової агресії проти України.

Бук М.О.,
канд. юрид. наук,
асист. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ НАДАННЯ СОЦІАЛЬНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Основні організаційні та правові засади надання соціальних послуг в Україні регулює Закон «Про соціальні послуги». Сутність соціальних послуг полягає в тому, що вони надаються особам, які опинилися в складних життєвих обставинах, що негативно впливають на життя, стан здоров'я та розвиток особи, функціонування сім'ї, які особа чи сім'я, а особливо сім'я з дітьми, не може подолати самостійно. Війна, розпочата росією, завдає фізичну, моральну та матеріальну шкоду особам, які проживають на території України, яку вони часто не можуть подолати самостійно, тому значна частина з них потребує надання соціальних послуг.

У квітні 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про внесення змін до деяких законів України щодо надання соціальних послуг у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях». Нормативно – правовий акт передбачає ряд змін в порядку організації й надання соціальних послуг в Україні.

Насамперед, необхідно вказати на розширення переліку складних життєвих обставин, які є підставою для звернення особи до уповноважених органів про надання їй соціальних послуг. Так, п. 15 ст. 1 Закону «Про соціальні послуги» доповнено пп. л) шкода, завдана пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією.

Надання соціальних послуг здійснюється шляхом ведення випадку. Відповідно до ст. 18 Закону «Про соціальні послуги» ведення випадку включає такі етапи: 1) аналіз заяви/звернення про надання соціальних послуг, повідомлення про осіб/сім'ї, які перебувають у складних життєвих обставинах

або в ситуаціях, що загрожують життю чи здоров'ю особи; 2) оцінювання потреб особи/сім'ї у соціальних послугах; 3) прийняття рішення про надання соціальних послуг з урахуванням індивідуальних потреб особи/сім'ї; 4) розроблення індивідуального плану надання соціальних послуг; 5) укладення договору про надання соціальних послуг; 6) виконання договору про надання соціальних послуг та індивідуального плану надання соціальних послуг; 7) здійснення моніторингу надання соціальних послуг та оцінки їх якості. Ведення випадку по часу займає 10 робочих днів. В умовах воєнного стану такий строк видається аж надто довгим. Тому у ст. 23 законодавець передбачив можливість надавати більшість соціальних послуг екстрено (кризово), без ведення випадку, за умови наявності загрози життю чи здоров'ю особи та у разі введення надзвичайного або воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях. Такі зміни дозволять приймати рішення про надання соціальних послуг протягом однієї доби на підставі заяви або повідомлення про потребу особи у відповідних соціальних послугах.

Окрім того, на оперативність надання соціальних послуг впливатиме можливість делегувати прийняття рішення про надання соціальних послуг безпосереднім надавачам соціальних послуг державної чи комунальної власності (ст. 21). Такі надавачі протягом одного місяця з дня надання соціальної послуги екстрено повинні надіслати акт про надання соціальних послуг до структурного підрозділу з питань соціального захисту населення уповноважених органів системи надання соціальних послуг. Наразі форма акта про надання соціальних послуг екстрено Кабінетом Міністрів України не затверджена.

Важливим нововведенням у Законі є надання всіх соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів, незалежно від доходу отримувача соціальних послуг для осіб, яким завдано шкоди пожежею, стихійним лихом, катастрофою, бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією. Водночас, уповноважені органи системи надання соціальних послуг мають право приймати рішення, у тому числі у разі введення надзвичайного або

воєнного стану в Україні або окремих її місцевостях, про надання за рахунок бюджетних коштів інших видів соціальних послуг та/або іншим категоріям осіб.

Змінено підхід законодавця у визначенні середньомісячного сукупного доходу необхідного для визначення права на отримання соціальних послуг за рахунок бюджетних коштів або з установленням диференційованої плати за один квартал (а не шість місяців), який передує місяцю, що є попереднім до місяця звернення, та обчислюється шляхом ділення середньомісячного сукупного доходу його сім'ї на кількість членів сім'ї, які включаються до її складу.

Реалізація змін до Закону «Про соціальні послуги» сприятиме своєчасному наданню соціальних послуг особам, які зазнали негативних наслідків зумовлених бойовими діями, терористичним актом, збройним конфліктом, тимчасовою окупацією, з метою збереження їхнього життя та здоров'я.

Гірник О.О.,
канд. юрид. наук, асист. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Вітчизняне трудове законодавство містить низку норм, які визначають право працівника на виплату середнього заробітку на випадок переведення працівника на легшу нижче оплачувану роботу, надання відпустки, компенсації за невикористані дні відпустки, виплати вихідної допомоги, виплат у разі службового відрядження, збереження середнього заробітку за період військової служби, виплати за вимушений прогул тощо.

Порядок обчислення середньої заробітної плати затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 8 лютого 1995 р. № 100 (далі – Порядок). Абзацом 6 п.2 Порядку передбачено, що час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. Разом з тим, 26 квітня 2022 року Кабінетом Міністрів України затверджено постанову №486, якою внесено зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати. Зокрема,

відповідний абзац п.2 доповнено положенням про те, що з розрахункового періоду також виключається час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану.

Разом з тим, відповідне доповнення варто аналізувати у контексті положень нового Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так, наведений нормативно-правовий акт передбачає також порядок призупинення дії трудового договору, як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Згідно абз.2 ч.1 ст.13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відтак, маємо з'ясувати чи потрібно зараховувати час, на який трудові відносини були призупинені, до періоду нарахування середнього заробітку працівнику. Пропонує звернутися до ч. 3 ст.13 зазначеного Закону, яка передбачає відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Більше того, відповідно до Роз'яснення Мінекономіки щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Враховуючи системний аналіз наведених законодавчих положень, маємо зробити висновок, що час призупинення трудових відносин зараховується до

періоду, за який обчислюється середній заробіток працівника, оскільки норми права та відповідні роз'яснення передбачають обов'язок роботодавця нараховувати заробітну плату своїм працівникам протягом усього часу призупинення трудових відносин. Зміни, запроваджені 26 квітня 2022 року, не визначають факт виплати заробітної плати працівнику як обов'язкову умову для зарахування до періоду, за який обчислюється середній заробіток працівника. Юридичне значення у цьому контексті надається лише наявності відомостей про нарахування заробітної плати. Тому, вважаємо, що період призупинення трудових відносин має бути зарахований до періоду, за який обчислюється середній заробіток працівника.

Ухвалені 26 квітня 2022 року зміни пов'язані також і з врахуванням виплат, які зачисляються у розрахунок середнього заробітку працівника. Так, абз. 3 п.3 Порядку у новій редакції викладено наступним чином: премії (в тому числі за місяць) та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період під час обчислення середньої заробітної плати враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані. Для цього до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду додається частина, яка визначається діленням суми премії або іншої заохочувальної виплати за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період. Якщо період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником відпрацьовано частково, під час обчислення середньої заробітної плати враховується сума у розмірі не більше фактично нарахованої суми премії чи іншої заохочувальної виплати. Це означає, що загальна сума, яку можна включити до розрахунку, обмежена фактично нарахованою сумою премії. Під час розрахунку частини премій ми беремо саме фактично відпрацьовані робочі дні, зафіксовані у Табелі обліку робочого часу, а не за нормою часу для працівника.

Підсумовуючи, варто зазначити, що запроваджені зміни щодо порядку обчислення середнього заробітку працівника зумовлені насамперед особливостями в організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Під час війни, особливо в регіонах, де ведуться активні бойові дії, часто виникають ситуації, коли працівник фактично відсутній з невідомих роботодавцю причин, трудові відносини з ним не припинені, а заробітна плата не виплачується. Також відповідні зміни покликані вирішити проблему із збереження окремих трудових гарантій для працівника в умовах, коли знищено документацію обліку робочого часу працівника або ж вести такий облік неможливо. Разом з тим, незважаючи на те, що запроваджені з 29 квітня 2022 року зміни до порядку обчислення середнього заробітку працівника зумовлені дією в Україні воєнного стану, дія таких змін не обмежена відповідним періодом.

Конопельцева О.О.,
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДПУСТОК В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Конституційні права відносяться до найбільш значущих та охоронюваних прав людини і громадянина, що спрямовані на задоволення найважливіших потреб та інтересів. Одним з таких прав є конституційне право людини на відпочинок. Конституційне право на відпочинок передбачає право кожного громадянина на оплачувану щорічну відпустку.

Право працівника на відпочинок є невідчужуваним та непорушним правом кожної людини. Проте, за умови воєнного стану реалізація права на відпочинок може бути обмежена, однак в Конституції України про межі цих обмежень нічого не йдеться.

Так, відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX встановлені нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої

належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Саме у період воєнного стану норми зазначеного закону мають пріоритет у застосуванні для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, аніж КЗпП України. При цьому слід відмітити, що норми законодавства про працю, що суперечать положенням Закону № 2136-IX, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Так, відповідно до ст. 12 Закону № 2136-IX, у період воєнного стану щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Норми цього закону поширюються не лише на освітян, а й на працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Після завершення дії воєнного стану педагогічний працівник за бажанням має право використати решту невикористаних днів щорічної відпустки або отримати за них компенсацію. Згідно з п. 5 Порядку надання щорічної відпустки тривалістю до 56 календарних днів керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 14 квітня 1997 року № 346.

З метою залучення працівників у літній період роботодавець може розробити відповідний план роботи та, наприклад, запросити взяти участь у засіданні педагогічних рад для обговорення булінгу і механізмів його запобігання або участі у засіданнях робочих груп для напрацювання внутрішньої системи забезпечення якості освіти, тощо.

Однак, у той же час, роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв’язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного

віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Віднесення до об'єктів критичної інфраструктури відповідно до ст. 8 Закону України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 р. № 1882-IX, здійснюється за сукупністю критеріїв, що визначають їх соціальну, економічну, екологічну значущість для забезпечення оборони країни, безпеки громадян, суспільства, держави і правопорядку, зокрема для реалізації життєво важливих функцій та надання життєво важливих послуг, що свідчать про існування загроз для них, можливість виникнення кризових ситуацій через несанкціоноване втручання в їх функціонування, припинення функціонування, людський фактор чи природні лиха, тривалість робіт для усунення таких наслідків до повного штатного режиму.

Відмова у наданні працівнику відпустки в умовах воєнного стану повинна сприйматися ні як обмеження права на відпустку, а як необхідність та обов'язок працівника виконати певний обсяг робіт, який спрямований на забезпечення безпеки та обороноздатності держави. В інших випадках навпаки доцільно надавати працівникам за їх бажанням відпустки

Черговість надання відпусток визначається графіками, визначеними за правилами ст. 10 Закону України «Про відпустки». Графіки надання відпусток затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншім уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Слід, також звернути увагу на обмеження права у період воєнного стану щодо скасування обмеження 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем.

Таке нововведення дозволить працівникам виїхати з тих міст, де ведуться бойові дії, щоб переїхати в іншій регіон та спробувати реалізувати свій трудовий потенціал та включатися в робочий процес, не звертаючи увагу на свою кваліфікацію чи освіту. Оскільки, налагодження роботи в умовах війни – це запорука того, що державний бюджет буде наповнюватися, а населення зберігатиме свою платоспроможність. При цьому слід зазначити, що ініціатива використання відпустки без збереження заробітної плати, повинна зберігається за працівником.

На нашу думку, запровадження зазначених обмежень є цілком виправданим кроком з боку держави в умовах воєнного стану та не порушує права працівника на відпустку.

Соловйов О.В.,
канд. юрид. наук, доц.,
асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДЕЯКІ ПИТАННЯ МАТЕРІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ У РАЗІ ПЕРЕВЕДЕННЯ ЇХ НА ЛЕГШУ РОБОТУ ЗА СТАНОМ ЗДОРОВ'Я

Відповідно до ст. 170 КЗпП України працівників, які потребують за станом здоров'я надання легшої роботи, власник або уповноважений ним орган повинен перевести, за їх згодою, на таку ж роботу відповідно до медичного висновку тимчасово або без обмеження строку. Аналогічне положення міститься у ст. 10 Закону України «Про охорону праці», де зазначається, що працівника, який за станом здоров'я згідно із медичним висновком потребує надання легшої роботи, роботодавець повинен перевести за згодою працівника на таку роботу на строк, зазначений у медичному висновку, і в разі потреби організувати проведення навчання працівника з набуття іншої професії відповідно до законодавства. При цьому КЗпП зазначає, що при переведенні за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу за працівниками зберігається попередній середній заробіток протягом двох тижнів з дня переведення, а у випадках, які передбачені

законодавством України, попередній середній заробіток зберігається на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи або надається матеріальне забезпечення за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням.

Таке матеріальне забезпечення становить один з видів страхових виплат застрахованим особам у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування, який закріплений у ст. 39 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування», а також у п. 4 Порядку призначення, перерахування та проведення страхових виплат, де зазначається, що за потерпілим, тимчасово переведеним на легшу нижчеоплачувану роботу, зберігається його середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або до встановлення стійкої втрати професійної працездатності. Якщо у встановлений ЛКК або МСЕК строк роботодавець не забезпечує потерпілого відповідною роботою, Фонд сплачує страхову виплату у розмірі його середньомісячного заробітку.

Ю. Ю. Івчук, аналізуючи даний вид переведення, доходить висновку, що працівники, переведені на легшу роботу, мають право на одержання: протягом двох тижнів з дня переведення – попередньої середньої заробітної плати; попередньої середньої заробітної плати протягом усього періоду переведення, якщо це передбачено законодавством (за працівниками, шкода здоров'ю яких заподіяна трудовим каліцтвом чи професійним захворюванням та які тимчасово переведені на легшу, нижчеоплачувану роботу, зберігається середньомісячний заробіток на строк, визначений ЛКК, або ж до встановлення стійкої втрати професійної працездатності); одержання допомоги згідно з державним соціальним страхуванням. При цьому при переведенні працівника на легшу роботу обов'язковим правилом для роботодавця є дотримання таких умов: робота має бути безпечною для здоров'я працівника; б) він здатен виконувати її внаслідок професійних знань і вмінь; в) робота не має погіршувати стан здоров'я працівника.

Як вже зазначалось, якщо потерпілого за станом здоров'я відповідно до висновку ЛКК або МСЕК переведено на легшу нижчеоплачувану роботу,

роботодавець згідно зі ст. 170 Кодексу законів про працю України зберігає за ним попередній середній заробіток протягом двох тижнів із дня переведення за рахунок коштів підприємства, організації, установи. Починаючи із п'ятнадцятого дня переведення потерпілого на легшу роботу зазначені виплати (доплата до середнього заробітку, який він мав до ушкодження здоров'я) проводяться підприємством за рахунок коштів Фонду на строк, встановлений ЛКК або МСЕК.

Відповідно до статті 23 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» від 6 квітня 2000 р. № 1645-III якщо працівник є бактеріоносієм, а його робота пов'язана з обслуговуванням населення і продовження роботи може призвести до поширення інфекційних хвороб, роботодавець повинен перевести працівника за його згодою на іншу роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Строк, на який працівник підлягає переведенню на іншу роботу за цією підставою, законодавством не обмежено.

Якщо працівника неможливо перевести на іншу роботу, його відсторонюють від роботи в порядку, встановленому законом. Терміни відсторонення від роботи або іншої діяльності осіб, що були в контакті з хворими на небезпечні для оточуючих інфекційні хвороби, встановлені наказом Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Інструкції про порядок внесення подання про відсторонення осіб від роботи або іншої діяльності» від 14 квітня 1995 року № 66. На період відсторонення від роботи працівникові виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності.

Відповідно до Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 5 липня 2001 року № 2586-III уперше виявленим хворим на заразні форми туберкульозу та хворим з рецидивом туберкульозу, які є застрахованими особами за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, листок непрацездатності видається на весь

визначений лікарем період проведення основного курсу лікування. За висновком МСЕК листок непрацездатності зазначеним особам може бути продовжено, але не більш як на 10 місяців з дня початку основного курсу лікування. На весь період лікування хворого на туберкульоз за ним зберігається місце роботи.

Власник або уповноважений ним орган підприємства, установи, організації усіх форм власності не має права звільнити працівника у зв'язку із його захворюванням на туберкульоз, крім випадків, коли захворювання на туберкульоз є протипоказанням для роботи за професією, визначеною в переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним медичним оглядам, а переведення за його згодою на іншу роботу неможливе.

Згідно з пунктом 2.13 Інструкції № 455 працівника, непрацездатного внаслідок професійного захворювання або захворювання на туберкульоз, тимчасово переводять на іншу роботу з видачою листка непрацездатності терміном до двох місяців.

При цьому за працівником, який втратив працездатність у зв'язку із захворюванням на туберкульоз або нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням і був переведений на іншу, легшу роботу, зберігається попередній середній заробіток на весь час виконання нижчеоплачуваної роботи.

Поклонська О.Ю.,
ст. викл. кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРАВА НА ВІДПУСТКУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Починаючи з 24 лютого 2022 року відповідно до Указу Президента України №64/2022 введено воєнний стан по всій території України. А Указом Президента «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 18 квітня 2022 року N 259 продовжено з 05 години 30 хвилин 25 квітня 2022 року строком

на 30 діб. Тому все більш актуальним постає дослідження питання про реалізацію права працюючих осіб на відпустку в цей нелегкий час.

В першу чергу слід зазначити, що дане питання регулюється Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX .

Саме останнім Законом внесено зміни щодо реалізації конституційного права працюючих громадян на відпочинок у вигляді відпустки. Також, слід зазначити, що саме даний Закон вважається пріоритетним на період дії воєнного стану на території країни для працівників усіх видів підприємств, діяльностей та галузевої належності.

При розгляді даного питання в першу чергу, слід зазначити що ж таке відпустка.

Так, проаналізувавши думки науковців та законодавчу базу, можемо зазначити, що відпустка – це певна кількість календарних днів, встановлених чинним законодавством, безперервного відпочинку працюючого з оплатою чи без із збереженням за ним місця роботи.

Виходячи зі законодавчих змін, максимальна тривалість щорічної відпустки під час дії воєнного стану 24 календарні дні. Однак одразу постає питання, як бути тим особам, у яких законодавством передбачено відпустку більшою кількістю днів, наприклад освітяни - вчителі, викладачі, науково-педагогічні працівники, які мають право на 56 календарних днів відпустки в звичайних умовах мирного часу.

У такому випадку, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що ту кількість днів, яка перевищує 24, особи зможуть отримати після закінчення воєнного стану. Тобто, наприкладі з освітянами – на 24 календарних дні щорічної відпустки вони мають право наразі, а решту – 32 календарних дні, зможуть отримати як тільки буде скасовано воєнний стан в Україні.

Ще є такі особливості, як відмова роботодавця від надання щорічної відпустки, але це стосується лише тих осіб, які працюють на об’єктах критичної інфраструктури. Але навіть за таких умов, роботодавець немає права відмовляти у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Таким чином, слід пам’ятати, що у будь якому випадку, відповідно до Закону України «Про відпустки», особа має право на щорічні додаткові та соціальні відпустки.

Слід також враховувати, що на період дії воєнного стану не діють норми щодо святкових та неробочих днів передбачених Кодексом законів про працю України. Це є важливим питанням при підготовці наказу по відпусткам, адже безпосередньо впливає на кінцевий термін завершення відпустки та коли працівник повинен приступити до роботи для виконання своїх посадових обов’язків.

Також, досить важливим аспектом є те, що не дивлячись на необмеженість 15 днів відпустки без збереження заробітної плати за домовленістю сторін, працівник повинен розуміти, що даний вид відпустки може бути лише з його власної ініціативи, й ніяким чином не є правом роботодавця. Навіть більше того, це не є обов’язком працюючого, це є його правом, яким він може скористатись, а може й не скористатись. Тобто це є лише його воля і його бажання.

Таким чином, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX дотримано основне конституційне право на відпочинок, тривалістю 24 календарних дні у вигляді щорічної відпустки для працюючих осіб. Слід зазначити, що це мінімальна щорічна відпустка, яку передбачено Кодексом законів про працю України та Законом України «Про відпустку».

Отже, з урахуванням сьогоднішніх реалій чималих змін зазнало і трудове законодавство, але це ті необхідні умови, які допомагають функціонувати надалі. Та не дивлячись на це, ще залишається низка питань, які потребують подальшого

правового удосконалення, аби уникнути непорозумінь та правових протиріч в практичній реалізації трудового законодавства.

Заїка Д.І.,
аспір. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ЩОДО БРОНЮВАННЯ МІСЦЬ В ІТ-СФЕРІ В ПЕРІОД ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах дії режиму воєнного стану виникла проблематика застосування норм трудового права щодо бронювання військовозобов'язаних працівників. Актуальним це питання стало для працівників ІТ-сфери, оскільки вона одна з небагатьох, яка може функціонувати без суттєвих змін під час повномасштабної агресії проти України.

Так, на кінець 2021 року ІТ-сектор України приніс державі 6,8 млрд дол. експортної виручки. Звідси випливає, що ІТ-сфера має питому вагу в економіці держави, а продовження роботи працівниками ІТ-галузі вкрай важливе для країни і фронту. Утім, 75,1 % працівників цієї сфери чоловічої статі, середній вік яких становить 28 років, що вказує на велику кількість військовозобов'язаних серед фахівців ІТ-індустрії.

На теперішній час процедура бронювання військовозобов'язаних працівників регламентується Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» від 21.10.1993 № 3543-XII. Відповідно до абз. 1 ч. 3 ст. 23 цього Закону «не підлягають призову на військову службу під час мобілізації військовозобов'язані, заброньовані на період мобілізації та на воєнний час за органами державної влади, іншими державними органами, органами місцевого самоврядування, а також за підприємствами, установами і організаціями в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України».

Постанова КМУ «Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану» від 03.03.2022 № 194 передбачає чіткий алгоритм дій такого бронювання:

1. Органи державної влади, інші державні органи подають Мінекономіки погоджені Міноборони пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних у відповідних сферах із відповідним обґрунтуванням.

2. Мінекономіки узагальнює подані органами державної влади, іншими державними органами пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних, ухвалює рішення, надсилає його копію Міноборони, а також указаним органам.

3. У рішенні Мінекономіки зазначають строк дії відтермінування, який не може перевищувати 6 місяців.

На сьогодні єдиною підставою заброювати військовозобов'язаних є умова участі в заходах, які задовольняють потреби ЗСУ, інших військових формувань, населення. Подані пропозиції осіб потрібно погодити з Міноборони й затвердити наказом Мінекономіки.

Однак зазначена процедура має суттєві недоліки, зокрема для фахівців ІТ-сфери. Про це також зазначає Цибульник Н. І., вказуючи, що українська нормативна база, яка регулює питання забезпечення національної безпеки та оборони, потребує усунення колізій і суттєвого уточнення категоріального апарату, зокрема, для покращення ефективності діяльності органів влади на місцях, повноцінного виконання вказаними суб'єктами своїх завдань у секторі безпеки й подальшого розширення переліку їхніх повноважень у цій сфері.

Зокрема, більшість ІТ-фахівців укладає цивільно-правові договори, що пов'язані з працею (договори підряду, договори про надання послуг). При цьому бронювати військовозобов'язаних працівників можна лише за наявності трудового договору (усного або письмового) між працівником і роботодавцем.

Крім того, заборонено бронювати певні види військово-облікових спеціальностей (снайпери, танкісти, артилеристи тощо). Тобто працівник ІТ-сфери, який входить до них, навіть якщо бронювання погоджено в ОВА, не отримає погодження від Міноборони.

Міністр цифрової трансформації подав пропозицію відтермінувати мобілізацію осіб, які є фахівцями в ІТ-індустрії. Крім того, Закарпатська

й Харківська ОВА виступили з пропозицією бронювати військовозобов'язаних працівників указаної сфери для створення закарпатського ІТ-кластеру. Так, Голова Закарпатської ОВА запропонував роботодавцям і працівникам ІТ-сфери «релокуватися» до Закарпатської області: «Ми бронюємо ІТ-фахівців від призову на військову службу під час мобілізації та на воєнний стан, надаємо локації для роботи, перероблені офісні площі та коворкінги, забезпечуємо їхню охорону, надаємо якісний сучасний інтернет (волокно, супутник), допомагаємо в супроводі економічної, податкової та господарської діяльності». Якщо стосовно надання належних офісів і коворкінгів критичних запитань не постає, то питання бронювання фахівців викликає сумніви. Такі заяви не мають належних законодавчих підстав для їх реалізації, навіть з огляду на те, що бронюватимуть військовозобов'язаних працівників ІТ-сфери за обласними військовими адміністраціями, а не за окремими роботодавцями (підприємствами, установами, організаціями).

Заяви Закарпатської та Харківської ОВА безпідставні й необґрунтовані. Наразі пропозиції ОВА роботодавцям і працівникам ІТ-сфери не чинні без погодження із законодавцем та Урядом. Переміщення ІТ-підприємств до Закарпатської та Харківської областей не гарантує бронювання ІТ-фахівців. Тож указані заяви будуть чинними лише на рівні усних домовленостей між обласними військовими адміністраціями й роботодавцями, працівниками ІТ-сфери.

Звертаючи увагу на досвід Швейцарії, авторка підкреслює міцну та безперебійну діяльність органів влади на місцях та органів місцевого самоврядування цієї держави. Швейцарія поділяється на кантони на регіональному рівні й на комуни на місцевому рівні. Згідно зі статтею 57 Конституції зазначеної держави на конституційному рівні закріплено, що Конфедерація та кантони дбають про безпеку країни й захист населення в межах своєї компетенції. Відповідно до статті 4 Указу Федеральних зборів Швейцарії «Про рекрутування» від 10 квітня 2002 року саме на кантони покладено обов'язок поінформувати громадян Швейцарії, яким виповнилося 16 років та які

проживають на території цієї держави, про їхні обов'язки та можливості щодо служби у збройних силах, цивільній обороні, щодо цивільної служби та служби Червоного Хреста. Відповідно до статті 28 цього Указу на кантони також покладено обов'язок забезпечити включення громадян, які є військовозобов'язаними, до системи військового контролю. Відповідно до статті 121 Федерального закону про армію та військове управління (Військовий закон, MG) від 3 лютого 1995 року кантони призначають окружних командирів для опрацювання даних контролю та роботи з особами, що повинні проходити військову службу. Згідно зі статтями 122–195 цього Закону кантони піклуються про адміністративне опрацювання звільнення від обов'язкової військової служби.

Таким чином, Швейцарія надала великий обсяг прав та обов'язків із військового контролю владі на регіональному рівні – кантонам. Саме кантонам надано повноваження з адміністративного опрацювання звільнення від військової служби та її відтермінування.

Отже, в умовах запровадження воєнного стану в Україні IT-сфера стала надійним тилом, що забезпечує потреби фронту, утримує рівень економіки держави на достатньому рівні. Тому бронювання місць для працівників IT-галузі – важливе питання, проте водночас досить проблемне: (1) більшість IT-трудівників працевлаштована як ФОП, що унеможливлює здійснення процедури бронювання військовозобов'язаних, яка передбачена для офіційно працевлаштованих осіб; (2) заява Закарпатської ОВА про створення IT-кластеру та бронювання військовозобов'язаних працівників IT-галузі не має законодавчого обґрунтування; (3) на теперішній час ініціатива Мінцифри про необхідність відтермінувати призов працівників IT-індустрії не отримала підтримки законодавця.

З огляду на провідний військовий досвід Швейцарії, доцільно модернізувати українське законодавство в частині розширення повноважень обласних військових адміністрацій, зокрема у бронюванні військовозобов'язаних. Також необхідно внести зміни в законодавство щодо

бронювання військовозобов'язаних не тільки працівників, а й самозайнятих осіб (зокрема, ФОП), що становлять левову частку ІТ-сфери й займають провідне місце в економіці держави.

Рибак О.О.,
аспір. кафедри соціального права
Львівського національного університету імені Івана Франка

ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА ГРОМАДЯН НА ВІДПУСТКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Реалізація будь-якого права людини насамперед залежить від гарантій, якими держава забезпечує це право. Трудовим законодавством працівникам гарантується право на відпустки, яке дозволяє поєднувати сімейне та професійне життя особи.

Відповідно до положень Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р., відправними показниками визначення рівня забезпеченості права на відпустки є:

1) надання відпустки визначеної тривалості із збереженням на її період місця роботи (посади) та заробітної плати (допомоги);

2) заборона заміни відпустки грошовою компенсацією, за винятком окремих випадків.

Нині, в умовах воєнного стану, трудове законодавство зазнало ряду змін, якими частина гарантій, які забезпечували трудові права працівників були обмежені. Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», прийнятим 15.03.2022 року встановлено, що щорічна основна відпустка у період дії воєнного стану надаватиметься працівникам тривалістю 24 календарні дні. Таким чином, за працівниками, які мали право на мінімальну щорічну основну відпустку, тобто на 24 календарні дні, це право було збережено.

Щодо працівників, у яких тривалість щорічної основної відпустки залежить від умов праці в яких працює працівник, від складності, напруженості

його роботи, особливих кліматичних умов, стану здоров'я або віку особи і для яких трудовим законодавством гарантується подовжена тривалість щорічної основної відпустки (більше 24 календарних днів), то вони, в умовах воєнного стану зможуть використати лише частину такої відпустки – 24 календарні дні. Невикористана частина зможе бути надана таким працівникам лише після того як в країні буде скасовано військовий стан. До таких працівників належать, зокрема: особи, яким не виповнилося 18 років – 31 календарний день; працівники освіти, культури, медицини.

Поміж категорій працівників, які мають право на подовжену щорічну основну відпустку є ті, яким ця відпустка надається в особливий період. Так, для прикладу керівним, педагогічним, науковим, науково-педагогічним працівникам, спеціалістам навчальних закладів такі відпустки надаються у період літніх канікул (ч. 14 ст.10 Закону України «Про відпустки»); працівникам художньо-постановочної частини та творчим працівникам театрів – в літній період у кінці театрального сезону (ч.17 ст.10 цього ж закону).

Оскільки період надання такої відпустки є законодавчо визначеним, виникає запитання: яким чином повинна бути організована робота, для прикладу, працівників закладів освіти, якщо освітній процес (заняття) в період літніх канікул не проводяться? На практиці, одним з шляхів виходу з такої ситуації було запропоновано відправляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати, тривалість якої становитиме ту кількість днів щорічної основної відпустки, яку працівник в силу дії воєнного стану не може використати.

Відзначимо, що протягом періоду дії воєнного стану, відпустки без збереження заробітної плати на прохання працівника роботодавець може надавати не обмежуючи їх строком, тобто більше законодавчо встановлених 15 календарних днів (ч.3 ст.12 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Направляти працівників закладів освіти у «вимушені» відпуски без збереження заробітної плати, адже зрозуміло, що «на прохання працівника» це

буде лише формальністю, не можна вважати достатньо обґрунтованим, адже не йдеться, наприклад, про працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури.

Згадавши працівників об'єктів критичної інфраструктури (належність до таких об'єктів визначають відповідні критеріїв, зокрема: виконання функцій із забезпечення життєво важливих національних інтересів; ймовірність завдання значної шкоди нормальним умовам життєдіяльності населення (Закон України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 р.)) зазначимо, що для таких працівників, у зв'язку з воєнним станом, були запроваджені доволі значні обмеження права на відпустки. А саме: роботодавець у період дії воєнного стану вправі відмовити таким працівникам як у наданні щорічної основної відпустки, так і будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

До працівників, які також мають право на щорічну основну відпустку подовженої тривалості, і які теж були обмежені в реалізації права на відпустки, належать деякі категорії працівників протитуберкульозних закладів. Зокрема, це працівники у яких виникло професійне захворювання, і яким відповідно до ч.3 ст.23 Закону України «Про протидію захворюванню на туберкульоз» від 05.07.2001 р. держава гарантує 45 календарних днів. Зауважимо, що запроваджені на період воєнного стану обмеження стосуються також періоду в який така відпустка мала би бути надана: у літній або інший зручний для них час.

Загалом, щодо змін обсягу та можливостей реалізації права працівників на відпустку в умовах воєнного стану, можна відмітити наступне.

Основні зміни торкнулися гарантій надання щорічних основних відпусток визначеної тривалості. При цьому, виходячи із змісту положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна стверджувати, що всі інші види відпусток працівники (за винятком працівників об'єктів критичної інфраструктури) вправі отримати на загальних засадах, передбачених трудовим законодавством із дотриманням гарантій їх реалізації.

Разом з тим, не можемо не поставити під сумнів, що в умовах воєнного стану, всі інші законодавчі гарантії, крім зазначених, щодо реалізації права на відпустку, на практиці зможуть бути дотримані. Наприклад щодо перенесення, оплати відпустки, відкликання з відпустки.

У підсумку відзначимо, що в умовах воєнного стану введені обмеження щодо реалізації права працівників на відпустки торкнулися здебільшого щорічних основних відпусток подовженої тривалості. Право ж на отримання інших видів відпусток за працівниками було збережено, незважаючи на надзвичайність ситуації в країні.

Точило К.С.,
аспір. кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»

КОНТРОЛЬ ЗА ВИКОНАННЯМ ПРАЦІВНИКАМИ ТРУДОВИХ ОБОВ'ЯЗКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Спалах пандемії коронавірусу (COVID-19), а також введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан в Україні стали рушіями для зміни організації трудових відносин та, відповідно, підґрунтям для впровадження новацій для гармонійного їх плину в рамках законодавчої регламентації.

Положення підпункту «а» пункту 13 Рекомендації Міжнародної організації праці про трудове правовідношення № 198, зокрема, в частині розгляду факту виконання роботи відповідно до вказівок та під контролем сторони-суб'єкта його здійснення як однієї з конкретних ознак трудового правовідношення, дає підстави стверджувати, що адаптація трудових відносин до умов сьогодення налічує модернізований та конкретизований механізм контролю роботодавцем за виконанням працівниками трудових обов'язків для забезпечення та підтримки сталого та безпечного виробничого середовища.

З огляду на наявність у нашій державі ризиків для здоров'я людей, які породжують необхідність зміни режиму роботи та статусу зайнятості, вважається доречним застосування введених Законом України від 30 березня

2020 року № 540-IX та дещо скоригованих та змінених у понятійно-категоріальному аспекті Законом України від 4 лютого 2021 року № 1213-IX нових нестандартних форм організації праці: гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи та дистанційної роботи.

Закріплені на законодавчому рівні положення слугують аргументом на користь доцільності використання зазначених форм організації праці саме нині. Так, одними з можливих та універсальних для них трьох умов їх застосування є загроза поширення епідемії, пандемії та/або виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (статті 60, 60^{-1}, 60^{-2} КЗпП).

Кожна з впроваджених форм організації праці покликана знівелювати дію вказаних дестабілізуючих факторів на трудові відносини, забезпечивши належний баланс між правом роботодавців здійснювати контроль за продуктивністю виконання працівниками їх трудових обов'язків, відведеним для цього робочим часом і часом відпочинку та потребою захисту їх приватного життя й особистих даних. При цьому механізм контролю повинен передбачати достовірний облік та окреслений перелік виконаної працівником роботи. Зауважмо, що в умовах гнучкого режиму робочого часу моніторинг з боку роботодавця відтворюється в рамках узгодження відповідності облікованого відпрацьованого контрольованим суб'єктом робочого часу з наданим йому обсягом роботи для виконання, з огляду на ефективність здійснення працівником його трудових обов'язків та за критерієм оцінки раціональності використання норми тривалості робочого часу, з урахуванням нововведень на період дії воєнного стану, передбачених на законодавчому рівні у статтях 6 та 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX.

Вимушене фізичне дистанціювання людей в умовах сьогодення та встановлені в деяких місцевостях з високим рівнем небезпеки обмеження щодо свободи пересування надають підстави виокремити дистанційну роботу як найдоцільнішу форму організацію праці за цих умов, оскільки вона не

передбачає поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, на відміну від умов застосування двох інших форм, а також не вбачає необхідність наявності фіксованого робочого місця. Недарма у Рамковій угоді соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи йдеться про широкий спектр обставин та практичних методів її застосування.

Листом Міністерства освіти і науки України від 15 березня 2022 року № 1/3463-22, з огляду на низку звернень від керівників та працівників закладів освіти щодо особливостей застосування норм трудового законодавства, дистанційної форми роботи під час дії правового режиму воєнного стану було сформульовано позицію доцільності прийняття керівниками рішення про переведення працівників на дистанційну роботу, оскільки специфіка виконання їх роботи передбачає можливість здійснення її віддалено, за допомогою інформаційно-телекомунікаційних технологій.

Враховуючи те, що Кодекс законів про працю України не містить жодних обмежень щодо робочого місця працівника в умовах дистанційної роботи, що не виключає можливість працювати за межами території України, оскільки законодавець у статті 60^{-2} Кодексу оперує словами «поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій», це не перекреслює необхідність огляду положень цієї статті у кореляції з комплексними трудовими нормами. Так, зокрема, за результатами аналізу положень постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12 квітня 2022 р. № 440 дистанційна робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку. Разом з тим у постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб’єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 р. № 481 йдеться про можливість застосування дисциплінарного стягнення відповідно

до закону, у разі перебування працівників суб'єкта господарювання державного сектору економіки в робочий час поза межами робочого місця в Україні.

Слід вказати, що дистанційна робота обумовлюється використанням інформаційно-телекомунікаційних технологій, тому питомої ваги набувають технологічні досягнення та законодавчі доробки, зумовлені політикою цифрової трансформації.

Комунікація між працівником та роботодавцем відбувається у цифровому полі за наявності у підлеглого відповідних обладнань, програмно-технічних засобів, засобів захисту інформації тощо та відтворюється за допомогою обробки даних електронними засобами. Наприклад, у державному секторі контроль за виконанням службових обов'язків державними службовцями можна здійснювати в інформаційно-комунікаційних системах, які забезпечують обмін електронними документами, на базі програмно-технічних комплексів та технічних засобів системи взаємодії.

Вказана онлайн-комунікація суб'єктів трудових правовідносин супроводжується їх активними діями в ході інформаційного обміну, що дає змогу зафіксувати факт надходження інформації у вигляді електронних даних, що можуть також відображатися у вигляді відеоряду, зображення та звукозапису.

У таких умовах критичного значення набуває питання вжиття заходів для забезпечення захисту даних, повідомлення працівника про встановлення яких може бути покладено на роботодавця у відповідності з Рамковою угодою соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи, якою передбачено інформування роботодавцем працівника про будь-які обмеження щодо використання ІТ-обладнання чи засобів, таких, як Інтернет, а також про санкції у разі їх недотримання.

Разом з тим не менш вагомою видається проблема встановлення системи моніторингу з боку роботодавця, покликана запобігти зазіханням на його приватність. Відповідно до Рамкової угоди соціальних партнерів ЄС щодо дистанційної роботи вона повинна бути співрозмірною з цілями та запроваджена відповідно до Директиви 90/270/ЄЕС від 29 травня 1990 року про мінімальні

вимоги безпеки та здоров'я при роботі з екранними пристроями (п'ята рамкова Директива у значенні частини 1 статті 16 Директиви 89/391/ЄЕС).

Зважаючи на те, що хід трудових правовідносин у відповідно влаштованому віртуальному середовищі передбачає використання у підтримуваному комп'ютерному середовищі спеціального програмного і технічного (апаратного) забезпечення, роботодавець може за його допомогою контролювати потік інформаційних даних від працівника за черговістю їх обробки, а також спостерігати та обліковувати робочий час працівника та перерву на відпочинок, орієнтуючись на фіксовані їх норми тривалості поза використанням даної форми організації праці. Для здійснення такого контролю можливе встановлення спеціальних програм запису екрану комп'ютера працівника за його згодою, а також загального доступу до робочих електронних поштових скриньок. Натомість недоліками цього способу є нестабільне підключення до мережі, збої в роботі програмного забезпечення, а також тривіальне відключення світла.

Потрібно звернути увагу, що у проєкті ЄС-МОП «На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні», можливість відвідання роботодавцем робочого місця працівника з метою контролю за трудовою діяльністю та засобами праці, яка може бути реалізована протягом робочого часу дистанційного працівника, без шкоди для часу відпочинку членів його сім'ї і за умови попереднього повідомлення, згоди дистанційного працівника та за його сприяння чи особи, ним призначеної, визначено як один із механізмів контролю в умовах дистанційної роботи.

Шаповалова К.Р.,
аспір. кафедри трудового права
Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ДО ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПЕРЕВАЖНОГО ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Збройні конфлікти та війна – це об'єктивна реальність сучасного етапу розвитку країни, у зв'язку з чим необхідним є вдосконалення трудового законодавства із врахуванням цього чинника. Україна має послідовно спрямувати соціальну політику на створення комплексу правових, економічних, та інших заходів, основною метою яких відтворення нормального та повноцінного життя людей.

Механізм правового забезпечення права на соціальний захист набуває підвищеної актуальності як в умовах військового конфлікту, так і в момент після його закінчення. Не викликає сумнівів практичне значення врегулювання питання переважних прав певних категорій осіб. Цей механізм є складовою частиною системи гарантій прав і свобод осіб.

Дослідженням фундаментальних питань права на працю займались такі вчені: Яцкевич І.І., Жернаков В.В., Гетьманцева Н.Д., Конопельцева О.О., Середа О.Г., Пилипенко П.Д., Ярошенко О.М. та деякі інші. Окремі аспекти права на працю не є висвітленими, зокрема переважні права окремих категорій трудівників, що відіграють значну роль у підтриманні функціонування суспільного життя та обороноздатності держави.

У трудовому праві вже створені норми, ключове призначення яких полягає в дотриманні стандартів права на працю та захисті певних особливих категорій осіб. Так, для осіб, які потребують більшого захисту з боку держави, законодавством передбачено спеціальні гарантії, у той час як для інших діють загальні засади й гарантії права на працю. Наприклад, відповідно до принципу єдності та диференціації, ст. 42 Кодексу законів про працю закріплює, що при скороченні чисельності чи штату працівників у зв'язку із змінами в організації

виробництва і праці переважне право на залишення на роботі надається працівникам з більш високою кваліфікацією і продуктивністю праці.

Вважаємо, що слід враховувати, до якої категорії належить працівник й на етапі добору кадрів. Зарубіжні та вітчизняні дослідники вказують, що є певні, законодавчо не закріплені, внутрішні фактори відбору працівників менеджером з персоналу, такі як наявність супровідного листа, соціальні мережі, особисті якості, досвід, враховують очікування кандидата на посаду щодо рівня оплати праці. Однак, вказані норми не враховують непередбачуваного факту наявності у країні бойових дій, яким не вдалось запобігти, чи розвиток трудової сфери на етапі після завершення таких дій.

Отже, має бути запропонована норма, яка буде слугувати для балансу між (а) правом роботодавця обирати кадрів із врахуванням власних критеріїв переважного права на працю, (б) гарантій певних категорій осіб на переважне право працевлаштування, (в) градація пріоритетності між особами, які мають переважні права на працю.

Вважаємо, що виконання функцій, від яких залежить стан національної безпеки та обороноздатність держави має бути врахований при визначенні права на працю таких осіб за особливим правовим механізмом. У нових умовах заслуговують переважного права на працю на етапі добору наступні категорії осіб: (а) особи, які підтримували інфраструктуру міст, в яких здійснювались бойові дії, (б) є військовослужбовцями, в тому числі добровольці територіальної оборони, (в) волонтери, які здійснюють неприбуткову діяльність шляхом надання допомоги у відповідності до Закону України "Про волонтерську діяльність".

Не може бути сумніву в тому, що вищевказані категорії осіб відіграють надважливу роль у державному та суспільному житті, й, виконуючи певні обов’язки, підтримують політичний, соціальний та економічний рівень розвитку країни. При цьому неможливо не враховувати право роботодавця реалізовувати добір кадрів за власним розсудом в рамках обмежень, встановлених законодавством.

Враховуючи наведене, вважаємо необхідним застосовувати наступні алгоритми та правила щодо надання переважних прав вказаним категорія осіб на етапі добору.

1) за стику звичайних претендентів на посаду та особливої категорії осіб можливе закладення автоматичного додавання певної кількості балів за рахунок коефіцієнтів за умови проведення конкурсу в формі тестування. Очевидним є той факт, що інтерес роботодавця щодо досягнення максимального економічного ефекту шляхом прийняття найбільш досвідченого працівника без гіпотетичних факторів, що можуть перешкоджати виконанню трудової функції, за даних умов стикається із державною політикою щодо працевлаштування осіб, наділених певними переважними правами.

2) врахування переважних прав щодо осіб, які підтримували інфраструктуру міст, в яких здійснювались бойові дії, має бути щодо тих професій та спеціальностей, в якій особа вже мала трудові відносини на момент до початку бойових дій та/або під час бойових дій. Наприклад, озеленювачі, оператори атракціонів, керівники підрозділів та управлінці міських парків, які прибирали уламки дерев, розтрощених лав, понівечених декорацій у період бойових дій мають мати певні переважні права при працевлаштуванні на аналогічні посади серед інших претендентів навіть після завершення війни.

3) врахування переважних прав на майбутнє працевлаштування волонтерів у розумінні статті 7 Закону України "Про волонтерську діяльність", які здійснювали закупівлю, доставку гуманітарної допомоги та предметів, необхідних військовослужбовцям, на посади, які мають схожі трудові обов’язки. Наприклад, при працевлаштуванні у сфері логістики.

4) практично всі військовослужбовці стикаються з проблемами, що пов’язані із неготовністю військовослужбовців адаптуватися до умов мирного життя, а тому такі особи мають бути у пріоритеті роботодавців етапі добору кадрів.

Так, відповідно до даних, наведених у наказі Міноборони України від 13 лютого 2021 р.№ 42, станом на лютий 2021 р. військовослужбовці складають

79,37 % (246445 осіб) від загальної чисельності Збройних Сил України, а відтак, забезпечення можливостей повернутись до звичайного життя й повернення до невійськових професій у мирний час є актуальним для великої кількості трудівників. При цьому, актуальним є й закріплення їх переважного права на працю.

Вважаємо необхідним покласти на роботодавців, які використовують найману працю у кількості понад 15 осіб, обов'язку виділяти та створювати робочі місця для працевлаштування осіб-колишніх військовослужбовців; створювати для них умови праці з урахуванням програм реабілітації; надавати державній службі зайнятості інформацію, необхідну для організації працевлаштування осіб - колишніх військовослужбовців.

Позитивним надбанням стане зменшення рівня безробіття серед вказаної верстви населення після завершення бойових дій, що позитивно вплине на рівень соціальної безпеки держави й рівень злочинності.

5) введення норми, яка буде визначати пріоритетність переважного права на працю різних категорій осіб.

Підводячи підсумок наведеному, надання переважного права деяким категоріям осіб в умовах воєнного стану та після його завершення буде сприяти забезпеченню реалізації права на працю із врахуванням ролі претендента на посаду щодо підтримання інфраструктури міст під час війни, національної безпеки та обороноздатність держави.

Наукове видання

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВ У СФЕРІ ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Матеріали
Круглого столу
(12 травня 2022 року)