

О. Кравець,
завідувачка канцелярії,
комунальний заклад «Житомирський обласний
інститут післядипломної освіти»
Житомирської обласної ради
<https://orcid.org/0000-0002-6673-1928>
e-mail: krlena 0102@gmail.com

Нормативно-правове регулювання особливостей трудових відносин у закладах освіти в умовах воєнного стану

Анотація. У статті розглядаються особливості нормативно-правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Проаналізовано дослідження науковців і практиків щодо правового регулювання трудових відносин. Надається трактування особливостей трудових відносин в період воєнного стану нормативно-правовими документами. Представлений алгоритм трудових відносин між роботодавцем і працівником у період воєнного стану.

Ключові слова: трудові відносини, роботодавець, найманий працівник, воєнний стан.

O. Kravets,
Head of the Office,
Municipal Institution «Zhytomyr Regional
In-Service Teacher Training Institute»
of Zhytomyr Regional Council
<https://orcid.org/0000-0002-6673-1928>
e-mail: krlena0102@gmail.com

Normative and legal regulation of the peculiarities of labor relations in educational institutions under martial law

Abstract. The article examines the peculiarities of legal regulation of labor relations under martial law. The research of scientists and practitioners regarding the legal regulation of labor relations is analyzed. An interpretation of the peculiarities of labor relations is provided during the period of martial law by regulatory and legal documents. The algorithm of labor relations between an employer and an employee during martial law presented.

Keywords: labor relations, employer, salaried employee, martial law.

Аналіз наукових досліджень і публікацій. Демократичні та прогресивні країни світу намагаються створити оптимальні умови для життя і роботи

громадян, дотримуючись соціально-орієнтованого вектору розвитку. Потужний потенціал для зростання і перспективності розвитку має Україна. Взаємодія між суб'єктами національної економічної системи – трудові взаємовідносини – можуть стати основою подальшого розвитку держави. Але відсутність досвіду регулювання трудових відносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність дослідження цих важливих питань.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] висвітлює основи забезпечення і організації законодавчого регулювання трудових відносин між державою, роботодавцями і працівниками. Проте задля зниження ризиків виникнення конфліктів, порушення діючого законодавства необхідне впорядкування взаємодії суб'єктів трудових відносин.

У працях С. Бортника, В. Михальчука [2], Д. Підкопай [6], Т. Колеснік [4] та ін. досліджено особливості правового регулювання трудових відносин.

В. Михальчук звертає увагу на відсутність рівноправ'я у трудових відносинах сторін. Різні категорії працівників працюють в різних умовах та мають неоднакові можливості.

Т. Колеснік [3] звертає увагу на вдосконалення трудового законодавства в частині впорядкування та організації праці і внутрішнього трудового розпорядку.

Можливість реорганізації структури регулювання трудових відносин в умовах карантину чи спеціального правового режиму досліджував А. Клименко [5: 149].

Вищенаведені дослідження спонукають до дослідження аспектів організації регулювання трудових відносин, що виникають між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану.

Метою статті є уточнення алгоритму трудових відносин в державі між роботодавцем і працівником у період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В Україні, відповідно до ст. 43 Конституції України [5], створюються умови для здійснення громадянами права на працю, гарантії на рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізується програма професійно-технічного навчання, підготовка і перепідготовка кадрів відповідно до суспільних потреб. Принцип рівності прав та свобод людини і громадянина відіграє ключову роль за будь-яких обставин і є безперечно важливим щодо організації функціонування кожної сфери життєдіяльності, в тому числі і сфери трудових взаємовідносин. Це закріплено Кодексом Законів про працю України.

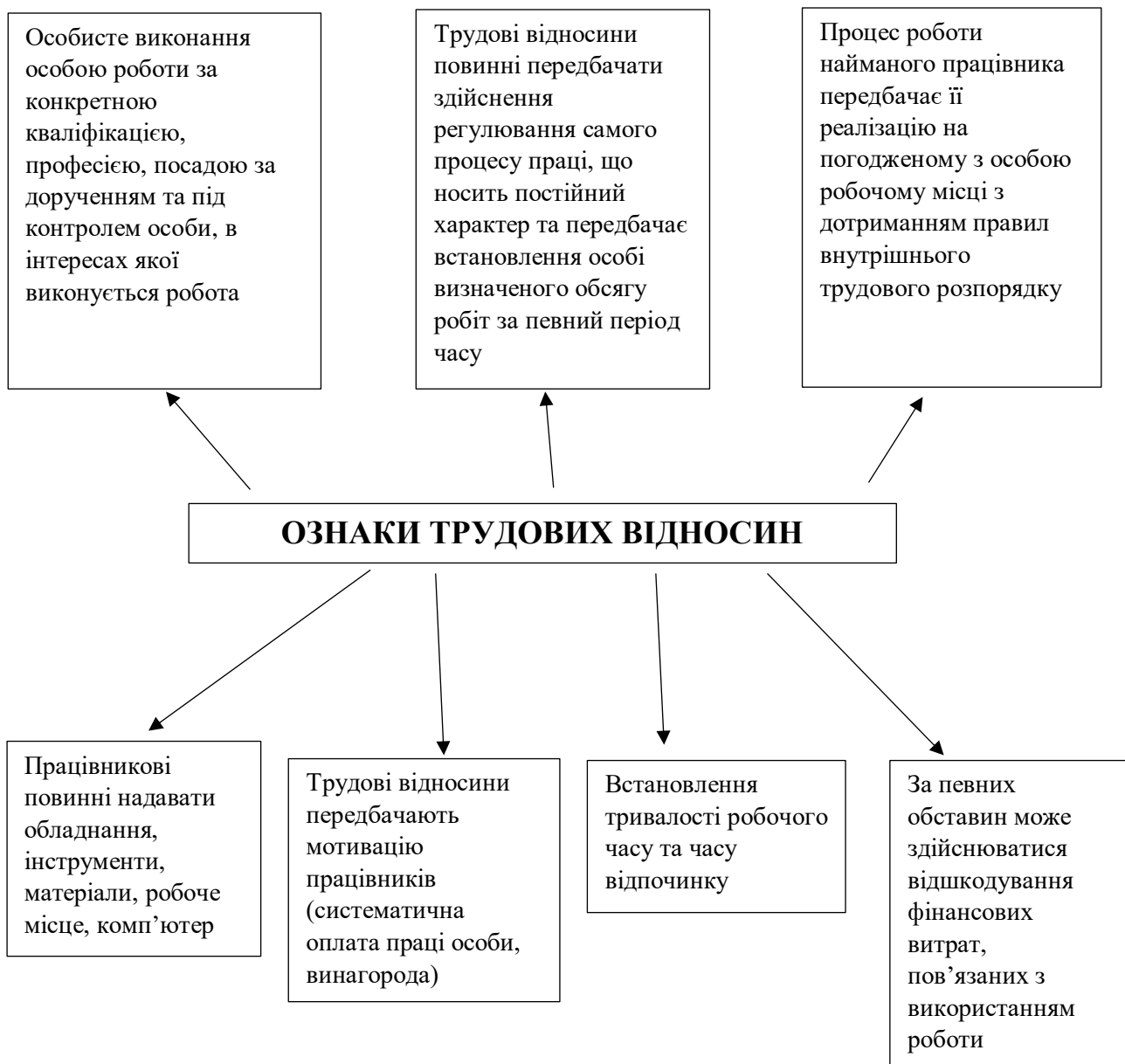
Трудові відносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають як результат впливу норм трудового права на поведінку суб'єктів трудової діяльності в результаті укладання трудового договору.

Набуває все більшої цінності людський ресурс в умовах воєнного стану, де економічна сутність трудових відносин характеризується сталими ознаками і рисами (малюнок 1).

Воєнний стан – це особливий стан, що запроваджується на всій території держави чи в окремих її місцевостях у разі оголошення війни, збройної агресії або загрози війни.

Кодекс законів про працю України визначає трудові відносини як «Відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи [7].

Найманий працівник є фізичною особою, яка вступила в трудові правові відносини з роботодавцем (мал. 1).



Малюнок 1

Роботодавець – власник установи, організації або уповноважений орган, незалежно від форм власності, виду діяльності, і фізична особа, яка найняла працівника за трудовим договором.

Для законодавчого врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану став Закон України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Законом визначено норми законодавства про працю у частині відносин, де окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану.

Так, при укладанні трудового договору:

- форма трудового договору визначається за згодою сторін;
- умови щодо випробування працівника під час прийняття на роботу можуть встановлюватися для будь-якої категорії працівників;
- на період дії воєнного стану роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Роботодавець може встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, в тому числі для внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.

Додатково скасовуються:

- заборона роботи у вихідні дні;
- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- обмеження для надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або робочий день збігається з вихідним днем.

Також дозволяється роботодавцю обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24-ма календарними днями. Надання невикористаних відпусток за попередні роки може бути скасовано.

Законодавство сьогодні дозволяє працівнику підняти клопотання перед роботодавцем про неоплачувану відпустку на будь-який термін у порівнянні з мирним часом на 15 днів.

Надається відпустка без оплати до 90 днів у випадку виїзду працівника за кордон або набуття статусу ВПО на його вимогу.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми Кодексу законів про працю [7] щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.

При оплаті праці роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків виплати заробітної плати, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин, спричинених введенням воєнного стану. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати може бути відтермінований.

У разі призупинення дії трудового договору відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у повному обсязі покладається на державу, що здійснила військову агресію проти України.

Відмінною рисою типового трудового договору є гнучкість режиму робочого часу, який допускає встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови, встановленої Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1].

Статтею закону [1] передбачено і особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця.

Так, порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Висновки. Законодавче регулювання трудових відносин унормовується документами та законами України щодо порядку організації відносин між працівником і роботодавцем та передбачає виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду визначеної роботодавцем роботи.

Документи, які регламентують порядок організації дистанційної, надомної чи іншої форми праці, гнучкість режиму робочого часу, підвищують рівень безпеки і захищеності людини.

Список використаних джерел та літератури

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : закон України № 2136-ІХ від 15.03.2022. *Урядовий кур'єр*. 2022. № 69.
2. Єщенко О. Г., Михальчук В. М. Особливості державного регулювання трудових відносин в Україні. *Інвестиції, практика та досвід*. 2021. № 18.
3. Костюченко О. Є., Колеснік Т. В. Правила внутрішнього трудового розпорядку як інструмент правового регулювання організації праці на підприємствах, в установах, організаціях. *Економічна теорія та право*. 2021. № 3 (46). С. 89–107.
4. Клименко А. Л. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. *Право і безпека*. 2021. № 1 (80). С. 144–150.
5. Конституція України : закон України № 254к/96-ВР від 28.06.1996 р. *Офіційний вісник України*. 2010. № 72/1. С. 15 ст. 2598.
6. Підкопай Д. С. Проблеми єдності та диференціації внутрішнього трудового розпорядку. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2020. № 4 (91). С. 79–87.
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо визначення поняття трудових відносин та ознак їх наявності : проект закону України № 5054-1.