

Представницька функція профспілок, їх об'єднань нерозривно пов'язана із захисною функцією, зміст якої в умовах воєнного стану зазнає змін.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. №30. Ст. 141.
2. Кодекс законів про працю України: Затверджений Законом №322-VIII від 10.12.71. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 р. №1045-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. №45. Ст. 397.
4. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03 березня 1998 р. №137/98-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1998. №34. Ст.227.
5. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23 грудня 2010 р. №2852-VI. *Відомості Верховної Ради України*. 2011. №28. Ст. 255.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Тарасенко В. С.

Луцик Володимир Борисович

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ЩОДО ПОПЕРЕДЖЕННЯ ПОРУШЕНЬ ПРАВА ПРАЦІВНИКА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Військова агресія РФ проти України спричинила зупинення роботи підприємств (установ, організацій) і, як наслідок, втрату робочих місць мільйонами українців. За даними Міжнародної організації праці, від початку російської агресії в Україні було втрачено 4,8 млн. робочих місць [1].

Дослідження МОП свідчать про те, що ескалація військових дій призведе до збільшення втрати робочих місць в Україні до семи мільйонів. І, навпаки, негайне припинення таких дій, уможливило б швидке відновлення з поверненням 3,4 мільйонів робочих місць.

З метою пом'якшення впливу кризи на ринок праці в Україні, МОП пропонує такі невідкладні заходи: сприяння ініціативам організацій працівників і роботодавців, щоб вони могли відігравати важливу роль у наданні гуманітарної підтримки і забезпеченні продовженні роботи. Де це можливо; надання цілеспрямованої підтримки працевлаштуванню у відносно небезпечних районах України, в тому числі шляхом розбудови поточної, фінансованої урядом, програми переміщення працівників та підприємств: підтримка системи соціального захисту в Україні з гарантуванням виплати допомоги, включаючи нові їх види; підготовка до після конфліктної стратегії відбудови із заохоченням створення гідних і продуктивних робочих місць за допомогою міжнародних інвестицій.

Водночас в умовах воєнного стану досить поширеними є випадки порушення роботодавцями права на працю, які змушують працівників писати заяви про звільнення за власним бажанням, відпустки про збереження заробітної плати тощо.

Одним із напрямів реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану є встановлення на законодавчому рівні особливостей регламентації трудових відносин, передбачених, зокрема, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2]. Щоб запобігти масовому звільненню працівників у таких умовах, зазначеним Законом запроваджено нову правову конструкцію – призупинення дії трудового договору (ст. 13). Ідеться про припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та припинення працівником виконання роботи, що мають тимчасовий характер.

У зв'язку з російською агресією проти України дія трудового договору може бути призупинена, оскільки існує абсолютна неможливість надання та/або виконання роботи відповідно роботодавцем і працівником. При цьому трудовий договір з працівником не припиняється, а термін призупинення його дії не встановлюється. Презюмується, що дія трудового договору призупиняється на період дії воєнного стану, виходячи з назви і змісту Закону України від 15.03.2022 №2146-IX. Проте це не виключає поновлення його дії в разі зміни обставин, за яких у роботодавця з'явиться можливість забезпечити працівника роботою, а у працівника – виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Не встановлюється також спосіб, у який сторони трудового договору мають повідомити одна одну про призупинення його дії. У частині третій ст. 13 Закону передбачається, що це може бути «будь-

який доступний спосіб». У разі призупинення дії трудового договору роботодавцем видається відповідний наказ (розпорядження).

Отже, при призупиненні дії трудового договору працівник не виконує свої трудові обов'язки і не отримує заробітної плати. У частині третій ст. 13 Закону йдеться про «відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору». Обов'язок відшкодувати зазначені виплати в повному розмірі покладається на країну-агресора.

Якщо Закон України від 15.03.2022 №2146-IX діє протягом воєнного стану і втрачає чинність з дня його припинення або скасування, то дія частини п'ятої ст. 13 не припиняється до завершення відшкодування країною-агресором заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

На сьогодні відсутній механізм відшкодування державою, що здійснює військову агресію проти України, заробітної плати і зазначених виплат працівникам. Передбачається, що Кабінетом Міністрів України буде розроблено і затверджено відповідний Порядок відшкодування державою-агресором заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Призупинення дії трудового договору необхідно відрізнити від простою працівників, про який ідеться у ст. 34 Кодексу законів про працю України, а оплата якого здійснюється за правилами, передбаченими ст. 113 Кодексу. При простої має місце зупинення роботи, викликане передбаченими законом умовами та обставинами, але в таких випадках є можливість перевести працівника тимчасово на іншу роботу за його згодою строком на один місяць з оплатою не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), якщо має місце простій не з вини працівника. Тобто це інша правова конструкція, що відрізняється від призупинення дії трудового договору підставами впровадження, можливістю роботодавця забезпечити працівника іншою роботою, а працівника виконувати таку роботу, чітко встановленим строком переведення на іншу роботу, оплатою простою не з вини працівника.

Список використаних джерел

1. The impact of the Ukraine crisis on the world of work: Initial assessments. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/briefingnote/wcms_844295.pdf

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2146-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#TextВідомості>

Науковий керівник: к.ю.н., доцент О. А. Трюхан

Онуфрієнко Дар'я Віталіївна

*аспірант кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРАЦІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Військова агресія РФ проти України зумовила необхідність застосування праці педагогічних працівників з урахуванням реалій сьогодення і внесла свої корективи у вже усталений освітній процес. Відновлення навчального процесу зумовило гостру необхідність в організації праці педагогічних працівників в режимі онлайн за допомогою систем Zoom, Google-class та ін.

Переведення навчальних закладів на навчання в режимі он-лайн через військові дії та евакуація педагогічних працівників в інші регіони України, за кордон з метою збереження власного життя і життя своїх дітей (потрібно враховувати, що більшість педагогічних працівників складають жінки, які мають дітей) зумовили масове переведення зазначених працівників на дистанційну роботу, тобто таку форму організації праці, за якої працівник виконує роботу в обраному ним місці, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології. При цьому педагогічна діяльність здійснюється поза приміщеннями чи територією закладу освіти.

До освітнього процесу залучаються педагогічні працівники, які перебувають як в місці розташування закладу освіти, так і в інших регіонах України і за кордоном, та бажають і мають можливість займатися педагогічною діяльністю за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій.

Дистанційна робота регулюється ст. 60-2 Кодексу законів про працю України [1], положення якої повністю поширюються на педагогічних працівників. Особливості дистанційної роботи педагогічних