

СЕМЕНЕНКО МИКИТА СЕРГІЙОВИЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
здобувач вищої освіти*

БОНДАР ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук*

КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ВІДПОЧИНКУ В УКРАЇНІ

Кожна людина на законних підставах має право на працю, на законне забезпечення її працездатністю, працевлаштуванням на певній відповідній посаді, на яку людина має відповідну освіту, або досвід роботи, та на заробітну плату, разом з особистими витратами своїх законно зароблених грошей.

Відпочинок за своєю сутністю є важливою складовою людського життя, він важливий і як перерва між науковою діяльністю, з метою більш якісного засвоєння інформації, так і важливий людський компонент, який дає змогу людині перестати бути зосередженим на певному середовищі обов'язків, повноважень та робочих справ, у той час коли йому дається певний проміжок часу, який дає змогу відійти від справ та зайнятися справами більш цікавими та корисними особисто для себе, домашніми справами, або хобі.

В Україні усі трудові відносини, з правами на працю, забезпечення працевлаштуванням та відпочинок регулюються багатьма джерелами права, починаючи з Конституції України, кодексами, та законами. Великий перелік прав та обов'язків дає змогу людині яка проживає в Україні мати великі можливості на законних підставах здобувати певний вид вищої освіти, яка її цікавить, бути працевлаштованим за сферою свого навчання, заробляти заробітну плату, та мати обов'язкове право на відпочинок.

Право на відпочинок закріплюється ще в статті 45 Конституції України, у якій йдеться про те, що кожен має право на відпочинок, який має бути представлений у вигляді наданих щотижневих днів відпочинку кожній людині яка офіційно працевлаштована, наданням щорічної оплачуваної відпустки, обмеженням часу роботи у нічний час, та скороченням робочого часу на певних виробництвах та підприємствах через певні обумовлені на це умови. Будь які інші обмеження цих прав, мають бути переслідуватись законом, та відповідні юридичні особи або керівники державних установ мають нести за це відповідальність [2].

Робочим часом називається період діяльності людини, у період якого працівник повинен виконувати свої зобов'язання зазначені трудовим договором відповідно до чинного законодавства, зосереджені на певній користі для підприємства, на якому працює людина,

та певній винагороді, яку працівник отримує за свою діяльність у певний проміжок часу.

Існує відповідний Кодекс законів України про працю, у статті 50 якого ідеться про обмежений час для людини на працю, який не може перевищувати 40 годин на тиждень. Існує також і менший робочий час на тиждень, але встановлюється він тільки для окремих категорій працівників, таких як:

неповнолітніх віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень;

осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул) – 24 години на тиждень;

учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, – не більше половини максимальної тривалості робочого часу (24, 36 годин) для відповідного віку;

працівників, зайнятих на роботах із шкідливими умовами праці, – 36 годин на тиждень [3].

Робочий час може бути декількох видів: Нормальний, ненормальний, надурочний, нічний, неповний, скорочений.

Про скорочений робочий час можна навести приклад жінки, яка має дитину до 14 років, вагітної жінки, або жінки, що доглядає дитину інваліда, обов'язково за відповідними підтвердженими висновками лікарів встановлюється або неповний робочий день, або неповний робочий тиждень.

Скорочений робочий час є достатньо розповсюдженим, це може бути підприємство, якому умови праці несуть шкідливий вплив на здоров'я людини, погане повітря на заводі, тяжка праця з підйманням тягарів, та будь які інші шкідливі чинники які мають на меті погіршення здоров'я працівника, таких людей мають обов'язково забезпечувати засобами захисту, які максимально допомагають у середовищі, в якому працює людина, будь то протигаз, маски індивідуального захисту, засоби захисту ділянок на тілі, та спеціальний костюм для роботи в відповідних умовах. Такі працівники мають також право на підвищену заробітну плату, або на додаткові дні оплачуваної відпустки.

Свої особливості має інший робочий час. Таким вважається робочий час із 22 до 6 години. До роботи в нічний час забороняється залучати вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, неповнолітніх та деяких інших осіб [1].

Закон України «Про відпустки» визначає такі види відпусток:

1) щорічні відпустки:

а) основна відпустка;

б) додаткова відпустка за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці;

в) додаткова відпустка за особливий характер праці;

г) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

д) творчі відпустки;

Соціальні відпустки:

а) відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

- б) відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;
- в) додаткова відпустка працівникам, які мають дітей;
- г) відпустки без збереження заробітної плати [4].

Щорічна відпустка надається працівникам зі збереженням місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Мінімальна тривалість щорічної відпустки складає 24 календарні дні. Для окремих категорій працівників можуть встановлюватись відпустки, тривалість яких є більшою. Зокрема, неповнолітнім щорічна відпустка надається тривалістю 31 календарний день [3].

Важливо також зазначити, про передбачення законодавством випадків, коли наступають неприємні моменти в житті, таких як війсьний стан, напад та загроза територіальній цілісності держави, здоров'ю та свободам громадян. Через тяжкі часи для країни, наступають газетні часи для людей, є необхідним скасування та спрощення прав людини, задля більш корисного існування та функціонування державної економіки, гроші якої направлені максимально на відновлення наслідків, та боротьбу з ворогом. На випадки таких ситуацій, законодавчо передбачено, та створено Закон України про організацію трудових відносин під час воєнного стану, сутність якого є в деяких погіршеннях прав людей, максимальні часи роботи населення, замість максимальних 40 годин, працівник має бути працювати максимум 60 годин на тиждень. У випадках людей, яким законом передбачено скорочена тривалість робочого часу, цей час не може перевищувати 50 годин на тиждень. Робочий день може бути як п'ятиденним, так і шестиденним, в залежності від рішення роботодавця та військового командування, або військово-вих адміністрацій (у разі їх утворення) [5].

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. Також, важливим уточненням буде те, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України [5].

Список використаних джерел:

1. Антонюк Н.П. Праця, закон і ми: робочий час і час відпочинку. *Основи правових знань*. 2014. URL: <https://pravo-kpl.com.ua/lesson.php?id=19>
2. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна рада України. *Відомості Верховної ради України*. 1996. № 30 Ст. 45
3. Кодекс законів України про працю: Кодекс від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.05.2022).
4. Про відпустку: Закон України від 2 квітня 2022 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text> (дата звернення: 20.05.2022).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.05.2022).

Ключові слова: право, відпочинок, кодекс, закон, робота, відпустка, держава, громадяни, воєнний стан.

Key words: law, vacation, code, law, work, vacation, state, citizens, wartime.

БУКАТОВА ДІАНА МИКОЛАЇВНА

*Державний торговельно-економічний університет,
старший викладач кафедри міжнародного, цивільного
та комерційного права, кандидат юридичних наук*

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В УМОВАХ ВОЄНОГО СТАНУ

З прийняттям рішення про введення в Україні воєнного стану, що пов'язане з військовою агресією Російської Федерації проти України [1], у правовому полі існування українського суспільства здобули свого значного поширення проблеми, які досі були лише поодинокими. Крім того, наразі відбуваються швидкі зміни законодавчих норм, що є об'єктом і зрозумілим, адже правовідносини в умовах воєнного стану потребують належного регулювання.

Існування постійної загрози життю та здоров'ю, змушує українських громадян лишати своє постійне місце проживання та переміщуватися у межах країни до інших регіонів або взагалі виїжджати за кордон. Дана ситуація породжує ряд нагальних правових питань щодо подальшої роботи таких осіб на тому чи іншому підприємстві, в установі або організації.

З огляду на зазначене, дедалі більшої актуальності набуває вимушене переведення таких працівників на простій.

На ряду з цим, в трудовому законодавстві України з'являється така правова категорія як «призупинення дії трудового договору».

Так, відповідно до вимог чинного національного законодавства, простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [2, аб. 1 ст. 34]. Однією з таких обставин, що можуть призвести до простою працівника, є введення воєнного стану.

Проте, у разі простою працівник також може бути переведений на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, за його згодою [2, аб. 2 ст. 34].

Разом з тим, у роботодавця є можливість і призупинити дію трудового договору, що визначається як тимчасове припинення роботодав-