

Отже, можна зробити висновок щодо вищевикладеного, що наша держава, забезпечує усі можливі заходи щодо мінімізації нещасних випадків на виробництві, як нам показує статистика. Але щоб уникнути взагалі цих випадків, то потрібно більш контролювати та перевіряти виробництва, та створювати для працівників частіше конференції, збори у вигляді навчання та конкурсів щодо охорони праці тощо.

Список використаних джерел

1. Статистика виробничого травматизму на кінець 2021 року. URL: <https://www.sop.com.ua/news/3377-statistika-virobnichogo-travmatizmu-na-knets-2021-roku>

2. Про затвердження Норм безплатної видачі спеціального одягу, спеціального взуття та інших засобів індивідуального захисту працівникам загальних професій різних галузей промисловості : Наказ України від 16.04.2009 року № 62. *Офіційний вісник України*. 2009. № 37. Ст. 1267.

3. Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 року №337. *Офіційний вісник України*. 2019. № 34. Ст. 1217.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Пожарова О. В.

Чайка Алла Валеріївна

*студентка 1-го курсу магістратури соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРАВОВЕ ВРЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ ОСІБ, ЩО ЗАЛИШИЛИСЯ НА ТИМЧАСОВО ОКУПОВАНОЇ ТЕРИТОРІЇ ВНАСЛІДОК ПОВНОМАСШТАБНОГО ВТОРГНЕННЯ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ

24 лютого 2022 року РФ розпочала повномасштабний воєнний наступ на Україну. Ці події мали вплив на правовідносини у різних сферах. Значних і важливих змін зазнали трудові правовідносини. Багато українців втратили основне фінансове джерело для існування – роботу. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було змінено максимальну можливу трива-

лість робочого часу, запроваджено такий новий інструмент, як «призупинення дії трудового договору», а також внесені корективи в частині оплати праці, порядку зміни істотних умов праці тощо [1]. Тож, як працівникам, так і роботодавцям доводиться пристосовуватися до нових правил ринку праці.

Якщо трудова сфера на території підконтрольній Україні переживає наразі непрості часи адаптації до нових реалій життя, то ще більшої уваги заслуговує питання правового регулювання праці осіб, що перебувають на тимчасово окупованій території.

Напрямок держави у питанні окупованих територій чітко зазначений у ч.2 ст.4-1 Закону України №2217-IX від 21.04.2022 року «Про внесення змін до деяких законів України щодо регулювання правового режиму на тимчасово окупованій території України», де зазначено що однією із цілей державної політики на тимчасово окупованій території є забезпечення захисту прав, свобод і законних інтересів фізичних та юридичних осіб у передбаченому законом обсязі. Також Законом визначено напрямки такого захисту і підтримки [2].

У контексті праці осіб на тимчасово окупованих територіях чутливим є питання колабораціонізму. Якщо людина не мала можливості покинути територію, на якій велися активні бойові дії, і в результаті опинилася під блокадою РФ, чи вважається праця такої особи сприянням ворогу? Відповідь на це питання міститься у Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність». Зі змісту Закону чітко видно, що колабораційною діяльністю не є виконання працівниками своїх обов'язків відповідно до трудового договору. Лише добровільне заняття посад у новостворених органах окупанта (адміністративних, судових чи інших) та публічні заклики до підтримки рішень держави-агресора можуть вважатися кримінальним правопорушенням проти основ національної безпеки [3].

Разом з тим у складнішій ситуації опиняються державні службовці. Адже державні органи, в яких вони працювали і виконували свої обов'язки, можуть почати працювати за правилами окупанта. Чисельні викрадення міських голів та посадовців міської влади ілюструють тактику ворога. Тож у разі зміни місцевої влади або політики місцевої влади на користь окупанта, правильним рішенням для державного службовця є припинення своїх повноважень.

У схожих обставинах опинилися освітяни. Педагоги, які відмовляються працювати на окупаційну владу, викладаючи російською мовою і в рамках нової навчальної програми, були відсторонені від посад.

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов’язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів з підстав, передбачених законодавством, що, як правило, відбувається з одночасним призупиненням виплати йому заробітної плати [4].

Таким чином, більшість педагогічних працівників на тимчасово окупованих територіях опинилися без засобів для існування. Значною допомогою було б оголошення простою таким працівникам. Оскільки оформлення простою гарантує збереження трудових прав відносин і відповідно – заробітної плати (щоправда у меншому розмірі: не менше 2/3 окладу). Так чи інакше оформити простій за режиму тимчасово окупованої території складніше. Більшість директорів шкіл відмовилися співпрацювати із владою окупанта та не мають можливості видати наказ про простій.

Таким чином, наразі механізм оформлення простою і здійснення відповідних виплат педагогічним працівникам, що знаходяться на тимчасово окупованих територіях України, потребує покращення. Можливі сценарії подій та реагування держави на них зазначені у таблиці нижче.

Статус особи	Політика держави
1) Особи, що залишилися працювати на тимчасово окупованих територіях, сприяючи діяльності ворога;	Не сплачувати заробітну плату.
2) особи, що були відсторонені від роботи через відмову працювати на окупаційну владу;	Сплачувати 2/3 окладу
3) особи, діяльність яких не знаходиться в площині взаємодії із окупаційною владою (такі професії, як зварювальник, касир, прибиральник)	Сплачувати у повному розмірі.

Дане питання знаходиться не виключно у юридичному полі, але й у економічному. Фінансові можливості воюючої держави досить

обмежені. Проте з правової точки зору, вважаю, що особа, яка відмовилася працювати на окупаційну владу, піддаючи ризику власне життя (прикладі викрадення та переслідування вчителів із стійкою проукраїнською позицією), потребує підтримки з боку держави.

Зрозумілим є те, що в умовах режиму воєнного чи надзвичайного стану тримати фокус на забезпеченні всіх прав і свобод громадян важко. Безпосередньо в Конституції України передбачена можливість обмеження прав людини в умовах даних режимів (ст.41, ст.43, ст.64 Конституції). Ключовим і найбільш головним напрямком для держави і кожного українця наразі є успішне ведення війни. Адже коли постає загроза територіальної цілісності і суверенітету, всі ресурси мобілізуються лише з однією метою.

Однак підтримка населення на окупованих територіях – є частина успішного ведення війни. Оскільки ситуація, в якій людина опиняється без засобів для існування і можливості забезпечити свою родину, може змусити вдатися до співпраці з окупантами. Тому, для правової соціальної держави, допомога і підтримка громадян на таких територіях – є необхідним та важливим обов'язком держави.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року. Офіційний вісник України. 2022 р., № 31.
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо регулювання правового режиму на тимчасово окупованій території України: Закон України від 21.04.2022 року. Урядовий кур'єр, 2022 р. №112.
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність: Закон України від 03.03.2022 року. Голос України, 2022 р., № 56.
4. В яких випадках передбачено відсторонення працівника від роботи. Охорона праці і пожежна безпека, 02.07.2020 року. URL: <https://oppb.com.ua/news/v-yakyh-vypadkakh-peredbacheno-vidstoronennya-pracivnyka-vid-roboty>.

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Щукін О. С.