

2.Прогонюк Л. Ю. Порівняльно-правовий аналіз підстав розірвання трудового договору в разі порушення трудової дисципліни в зарубіжних країнах [Електронний ресурс]. Актуальні проблеми держави і права. 2013. URL: <http://www.apdp.in.ua/v69/89.pdf>.

3. Марушева О. А. Досвід правового регулювання внутрішнього трудового розпорядку в країнах далекого зарубіжжя [Електронний ресурс] // Держава і право. URL: <http://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/123456789/64409/59Marusheva.pdf?sequence=1>.

4. Шевела В. О. Трудова дисципліна в порівняльно-правовому аспекті: пропозиції до реформування українського законодавства [Електронний ресурс]. Право і суспільство. № 1, ч. 2. 2019. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2019/1_2019/part_2/15.pdf.

5. Голобородько В. О. Внутрішній трудовий розпорядок: закордонний досвід. Держава і право. 2014. Випуск 24, Том 2. С. 172-175.

Людмила Сіньова

*Київський національний університет
імені Тараса Шевченка,
к.ю.н., доц. кафедри трудового права
та права соціального забезпечення*

Щодо визначення часу роботи та відпочинку у воєнний час

Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до п. 20 ч. 1 ст. 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» Президент України Володимир Зеленський Указом № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» запровадив воєнний стан в Україні. Таким чином, в Україні на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені ст. 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також вводиться 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 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Слід наголосити, що із прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX з'явилися зміни і у трудовому законодавстві. В Законі визначені 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.

Відповідно до ст.6 Закону встановлені і особливості обліку часу роботи та часу відпочинку:

- нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень (Міністерство економіки України надали коментар, що дана норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень ч. 1 ст. 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 год. на тиждень. Водночас не суперечить нормам Закону положення ч. 2 ст. 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в ч. 1 першої цієї статті. Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця. В Міністерстві наголошують, що таке збільшення повинно бути обґрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадових обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Отже, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень);

- для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень (В мінекономіки зазначили, що скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого відповідно до положень статті 51 КЗпП встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу.

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі);

- п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх

утворення) та час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем (Ч. 3, 4 ст. 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, ніж це передбачено ст. 52 КЗпП);

- тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин (відповідно до ст. 70 КЗпП тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин це право, а не обов'язок працівника) [1].

Також п. 6 ст. 6 зазначеного Закону скасовуються норми ст. 53 КЗпП щодо святкових, передсвяткових і вихідних днів на період дії воєнного стану.

Таким чином, особливості Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX полягає в обмеженні дії чинного трудового законодавства в межах норм, викладених в зазначеному Законі, і діє він тільки протягом воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVoennogoStanu>

Катерина Спицька

Київський національний університет

імені Тараса Шевченка,

юристка Відділу супроводу вступної кампанії

Гарантії соціального захисту для ветеранів війни та учасників бойових дій

Військова служба є державною службою особливого значення, адже основним її завданням є оборона нашої держави від ворогів, захист територіальної цілісності, незалежності та суверенітету. Важливо зазначити, що в період несення військової служби зараховується українським захисникам до загального страхового стажу, стажу роботи, стажу за відповідною спеціальністю, а також до стажу роботи на державній службі. Поряд з цим, за людиною, яка вступила до лав військовослужбовців, зберігається її посада, середній заробіток та відпускні за місцем роботи [1].

Крім того, гарантії соціального захисту, закріплені у Законі України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» поширюються на всіх добровольців, які вступають у лави територіальної оборони для захисту нашої держави. Повномасштабне військове вторгнення, яке розпочала росія проти України вранці 24 лютого 2022 року, як продовження 8-річної війни, зруйнувало наше мирне життя, зламало долі та забрало життя багатьох українців. Адже ворог нещадно обстрілює мирні українські міста та села балістичними ракетами, авіаційними бомбами, артилерією, реактивними системами залпового вогню, цинічно вбиває мирне населення, знищує підприємства, важливі об'єкти критичної та цивільної інфраструктури. Такому безжалюбному нападу російських окупантів мужньо протистоять Збройні Сили України. Звісно, що українські захисники повинні отримати від держави достатнє та гідне матеріальне (продовольче, речове) та грошове забезпечення. Тож, з метою реалізації