

Киян В. Я.

кандидат юридичних наук, доцент,
завідувач кафедри

цивільно-правових дисциплін
(Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ)

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІ РОБОЧОГО ЧАСУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Останні зміни, що відбуваються у державі і пов'язані з військовою агресією російської федерації, завдали глобальних змін у суспільстві, у тому числі і в соціально-трудої сфері, шляхом трансформування зайнятості населення. Змінилися підходи до традиційних форм зайнятості і виникли абсолютно нові гнучкі (нестандартні) її форми. Військова агресія зумовила необхідність працівників виконувати роботу віддалено від місця роботи, навіть перебуваючи на анексованій території, через що відбулася певна модернізація окремих форм робочого часу, зокрема, дистанційної та надомної праці, і так званий фріланс. Усе це ставить підтверджує актуальність цього дослідження.

Правове регулювання робочого часу ґрунтується насамперед на нормах Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), та характеризуються такими, що: а) відображають переважно державні інтереси щодо регулювання робочого часу; б) допускають можливість погоджувально-договірного характеру правового регулювання робочого часу; в) відображають міжнародно-правові стандарти у сфері робочого часу; г) допускають участь профспілок у регулюванні робочого часу [1].

Теоретико-правовий аналіз цих конституційних норм дозволяє зазначити, що: а) робочий час трактується через призму гарантій права на відпочинок; б) законодавець встановлює загальні принципи гарантій робочого часу; в) законодавець встановлює загальні принципи поєднання робочого часу та часу відпочинку. Крім того, конституційні норми про робочий час є визначальними для формування трудової правосуб'єктності, насамперед, працівника [2, с. 148–155].

Відповідно до положень Директиви 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» (пункт 1, стаття 2), робочий час – це будь-який період, протягом якого працівник відповідно до національного законодавства та/або практики, перебуває на робочому місці в розпорядженні роботодавця, виконує трудову функцію, інші обов'язки [3].

Визначення робочого часу також закріплено в конвенціях МОП (зокрема: Конвенції про регулювання робочого часу в торгівлі та установах

№ 30, Конвенції про умови праці в готелях, ресторанах та подібних закладах № 172). Подібні визначення закріплені в низці підзаконних актів, наприклад, у наказі Мінітрансу від 2 квітня 2002 р. № 219 «Про затвердження Правил визначення робочого часу та часу відпочинку екіпажів повітряних суден цивільної авіації Україна»; у постанові Центральної виборчої комісії від 12 травня 2005 р. № 82 «Про Правила внутрішнього трудового розпорядку працівників Секретаріату та патронатної служби Центральної виборчої комісії».

Водночас у перспективному трудовому законодавстві, зокрема в проєкті Трудового Кодексу України (далі – проєкт ТК України) (ст. 120), робочий час уже визначається як «час, протягом якого працівник відповідно до правил внутрішнього трудового розпорядку та умов трудового договору повинен виконувати трудові обов'язки» [4].

Тому на сучасному етапі доцільно активізувати роботу над дослідженням осучаснених відносин у сфері праці та запроваджувати апробовані процедурні форми і у перспективному трудовому законодавстві.

З 24 лютого 2022 року, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», в Україні введено режим воєнного стану, а 15 березня 2022 року ухвалено Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [5; 6; 7].

З урахуванням сьогоднішніх змін до трудового законодавства, нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для окремих категорій працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, ця тривалість не може перевищувати 50 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

Також тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

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) КЗпП України [5].

Впровадження новітніх інформаційних, цифрових та інших інноваційних технологій усферу робочого часу модернізує та активізує ринок праці. У цих варіантах законодавець передбачає збереження комплексу прав, гарантій за працівниками.

Очевидно, що в сучасних умовах актуальним є модернізація гнучкого поєднання такого робочого часу. Видається правильним зберегти загальну практику застосування п'ятиденного робочого тижня, а також визначення системи гнучких соціально-трудоових гарантій при шестиденному робочому

тижні. Наразі серед експертів профспілок дискутується питання запровадження 4-денного робочого тижня [8].

Очевидно, це питання заслуговує на увагу в контексті розвитку інноваційного ринку праці.

У березні 2020 року до КЗпП України [1] було внесено зміни щодо гнучкого режиму робочого часу і додані статті 60¹ і 60² – надомна робота і дистанційна робота, оскільки протягом кількох років підряд в Україні та світі була поширена пандемія коронавірусу. Зараз ці статті є особливо актуальними, оскільки під час воєнного стану не всі працівники мають змогу працювати саме на підприємствах та в установах безпосередньо, тому в деяких організація оформляється простій, а в деяких запроваджують надомну та дистанційну роботу.

Слід відзначити, що дистанційна робота працівників сьогодні є надзвичайно актуальною формою трудових відносин, а саме в умовах воєнного стану. Вона передбачає переваги для роботодавця в економії коштів на створення нових робочих місць, для працівника економія коштів на проїзд до місця роботи, харчування, виникла змога самореалізації, пошуку нових професій, проходження вебінарів, курсів, марафонів, гнучкий робочий час, постійний доступ до робочого обладнання, та насамперед сьогодні – для власної безпеки.

З урахуванням викладеного вище можна констатувати, що окремі положення КЗпП України, інших актів законодавства про працю мають певні прогалини у законодавстві, наприклад відсутні уніфіковані принципи та стандарти регулювання робочого часу. Наразі окремі норми уже враховані в Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», але у післявоєнний період ці надбання треба буде адаптувати і до перспективного трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL :<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
2. Костюк В. Л. Правосуб'єктність у трудовому праві: проблеми теорії та практики. Київ : Вид. Карпенко В. М., 2012. 464 с.
3. Директива 2003/88/ЄС «Про деякі аспекти організації робочого часу» : Директива від 04.11.2003. URL: <http://www.trudsud.ru/ru/docs/legislation/A13>.
4. Проект Трудового кодексу України. URL: https://vk24.ua/useful_information/proekt-trudovogo-kodeksu-ukraini-0.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
7. Конституція України : ухвалена Верховною Радою України 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/>.
8. Голова профспілок Великобританії виступила за 4-денний робочий тиждень. URL: <https://talks.happymonday.com.ua/golova-profspilok-velykobrytanii-vystupyla-za-4-dennyjrobochyj-tyzhden>.