

I. Особливості реалізації та захисту соціальних прав в умовах війни



Пилип Пилипенко

доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
завідувач кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка
(Львів, Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3382-3033>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/GMX-3153-2022>
pylyp.pylypenko@lnu.edu.ua

Володимир Бурак

доктор юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального права
Львівського національного університету
імені Івана Франка
(Львів, Україна)
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3511-0555>
Researcher ID: <http://www.researcherid.com/rid/AAC-2110-2019>
volodymyr.burak@lnu.edu.ua



УДК 349.2

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. У статті досліджуються особливості правового регулювання трудових відносин в Україні під час збройної агресії Російської Федерації. Вони зумовлені запровадженням воєнного стану, міграцією робочої сили, появою нових форм організації праці; розширенням дистанційної роботи, відходом від стереотипів радянського минулого у правовому регулюванні трудових відносин.

Автори підтримують необхідність адаптації вітчизняного трудового законодавства до вимог Директиви № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. “Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі” та поступове наближення його до міжнародних стандартів.

Проаналізовано застосування дистанційної праці в умовах воєнного стану та посилення впровадження цифрових технологій у правове регулювання трудових відносин. Підкреслено необхідність зміни підходів до обліку трудової діяльності працівника, а також розширення можливостей договірному порядку його встановлення. Наголошується на необхідності повернення до Кодексу законів про працю України такої ознаки трудового договору, як виконання роботи з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку. Обґрунтовано право працівника на виконання дистанційної роботи за кордоном при наявності відповідних технічних можливо-

стей. З'ясовано деякі аспекти призупинення дії трудового договору та можливості його застосування в умовах воєнного стану.

Ключові слова: трудові відносини; правове регулювання; дистанційна праця; облік робочого часу; цифрові технології; призупинення дії трудового договору; воєнний стан.

Запровадження воєнного стану в Україні зумовило необхідність перегляду багатьох питань зайнятості та забезпечення гарантій трудових прав найманих працівників. А це передбачає внесення змін до трудового законодавства, яке повною мірою не може належно врегулювати нові види трудових відносин, та оперативно реагувати на виклики ринку праці в умовах його глобалізації.

Проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану були предметом з'ясування багатьох авторів переважно на рівні виступів на наукових конференціях. Це передусім такі відомі науковці, як О. Ярошенко, Г. Чанишева, М. Шумило, С. Вишновецька, К. Мельник, В. Андрійів, С. Вавженчук, С. Запара, Я. Сімутіна, Л. Амелічева, О. Рим. Утім, усі вони акцентували увагу на особливостях застосування трудового законодавства, аналізуючи Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”¹.

Метою дослідження є визначення основних чинників, що впливають на розвиток правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану й окреслення найбільш оптимальних шляхів реалізації права на працю, як одного з фундаментальних прав людини.

Право на працю як одне з фундаментальних прав людини встановлене міжнародно-правовими актами і визнане всіма державами світу. Вважається, що це право належить до групи соціально-економічних прав і в загальному сенсі відображає потребу людини створювати і здобувати джерела існування для себе та своєї сім'ї, реалізуючи свій творчий потенціал, виражаючи свою власну особистість.

Однак “мирне” за своєю природою і сутністю право на працю, яке в Україні проголошене на рівні Основного Закону, постало сьогодні дещо в іншій іпостасі, набувши до певної міри мілітарних ознак через військову агресію Росії, яка 24 лютого 2022 р. розпочала так звану “спеціальну військову операцію”, а по суті війну проти нашої держави. У зв'язку із запровадженням в Україні режиму воєнного стану довелося скоригувати деякі правові аспекти реалізації, зокрема й права на працю, пристосувавши його до умов війни.

Зокрема, Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” частково вдалося подолати виклики, що постали перед суспільством внаслідок російської військової агресії в частині організації трудової діяльності й забезпечення трудових прав найманих

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

працівників та роботодавців. При цьому законодавець дещо навіть виїшов за межі Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні”² і поряд з обмеженнями прав, які зафіксовані у ст. 43 (право на працю) і ст. 44 (право на страйк) Конституції України істотно звужив диспозицію її ст. 45, яка закріпила право громадян на відпочинок³.

Щоправда, вже наступним своїм Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин”⁴, який був ухвалений 1 липня 2022 р., вдалося до певної міри го-строту проблеми трохи послабити (див. пункти 3 та 6 ст. 6 зазначеного Закону).

Варто відзначити, що законодавець не обмежився лише адаптацією правового регулювання трудових відносин до умов воєнного стану, а й спробував осучаснити чинне трудове законодавство, пристосувавши його до нових викликів, що властиві для сучасних трудових відносин та їх правового забезпечення.

Серед основних орієнтирів для вдосконалення вітчизняного трудового законодавства варто назвати базову Директиву Європейського Союзу № 2019/1152, яка схвалена Європейським Парламентом і Радою 20 червня 2019 р. “Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі”. Вона містить низку фундаментальних положень, які важливі для формування нового та вдосконалення чинного трудового законодавства⁵. І хоча деякі вітчизняні науковці називають її політико-правовим або радше ідеологічним документом⁶, вона, втім, спрямована на покращення умов праці через заохочення більш прозорих і передбачуваних трудових відносин із забезпеченням при цьому гнучкості ринку праці. Директива поширюється на всіх працівників і роботодавців, які мають трудовий договір або перебувають у трудових відносинах.

Наша держава, яка нещодавно отримала статус кандидата в члени Європейського Союзу (далі – ЄС) просто зобов’язана взяти до уваги основні вимоги цієї Директиви, аби максимально адаптувати вітчизняне законодавство про зайнятість і тим самим забезпечити собі у найближчий час статус повноправного члена європейської спільноти.

Очевидно, що при цьому потрібно виробити відповідний організаційно-правовий механізм впровадження вимог Директиви (ЄС) 2019/1152 до законодавства України, щоб вона не повторила долю попередньої Директиви

² Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

³ Конституції України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР <<https://zakon.rada.gov.ua/Laws/show/254k/96-вр#Text>> (дата звернення: 13.07.2022).

⁴ Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

⁵ Про прозорі й передбачувані умови праці в Європейському Союзі: Директива № 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 р. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf> (дата звернення: 15.07.2022).

⁶ В Шербина, А Соцький, *Трудове право України: підручник* (Технодрук 2021) 63.

19/533 ЄЕС від 14 жовтня 1991 р., яка передувала їй і яку ми мали відповідно до ст. 424 Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони⁷ втілити до 31 серпня 2021 р. у вітчизняне трудове законодавство. Але так і не спромоглися цього зробити.

Нова Директива (ЄС) 2019/1152 передбачає вимоги щодо обов'язку роботодавців надавати працівникам інформацію про трудові відносини, про мінімальні вимоги щодо умов праці, про колективні угоди, про право працівників на захист своїх прав. І що важливо, окремі положення цієї Директиви знайшли своє втілення у Законі України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин". Зокрема, у новій редакції ст. 29 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України)⁸ передбачено обов'язок роботодавця поінформувати працівника про організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); про тривалість щорічної відпустки, про умови та розмір оплати праці.

Аналізуючи ті нові норми трудового законодавства, які покликані оптимізувати трудові відносини в умовах воєнного стану, дозволимо собі наголосити, що основними факторами, які сьогодні впливають на їхнє функціонування, є:

- диджиталізація і технологічні інновації, що призвели до утворення нових форм зайнятості;
- запровадження нових форм організації праці;
- потреба адаптування трудового законодавства до викликів воєнного стану;
- подолання стереотипів радянського минулого у правовому регулюванні трудових відносин.

Відзначимо, що в науковій літературі вже й раніше наголошувалося на тому, що серед основних тенденцій у розвитку трудових прав є поглиблення індивідуалізації трудових відносин, посилення гнучкості їхнього правового регулювання⁹, а також розвиток цифрової економіки та суспільства в Україні¹⁰.

І як свідчить практика, вже сьогодні трудові відносини характеризуються наявністю нових видів трудових договорів та нових форм організації праці. Доволі активно запроваджуються нові сучасні форми зайнятості, які базуються на договорах аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу (оренди) тощо. Бізнес в Україні все частіше використовує й інші моделі:

⁷ Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984011#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

⁸ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № № 322-VIII <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>> (дата звернення: 13.07.2022).

⁹ Є Краснов, *Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України* (Фенікс 2012) 33.

¹⁰ Г Капліна, "Тенденції зміни умов трудового договору щодо робочого місця у сучасному цифровому суспільстві" *Розвиток трудового права і права соціального забезпечення: теорія і практика: тези доп. та наук. повідомл. учасників VIII Міжнар. наук.-практ. конф.* (Ярошенко О ред, ФОП Панов А Н 2018) 154.

робота за викликом, віддалена робота, проєктна робота за короткостроковими договорами, робота з гнучким графіком, дистанційна робота, робота на цифрових платформах тощо. Тому й трудове законодавство повинно більш оперативно реагувати та забезпечувати регулювання таких форм залучення до праці.

В умовах глобалізації ринку праці, розвитку цифрових технологій актуальним є оформлення працівників на дистанційну роботу. А це спонукає до переосмислення таких юридичних категорій і понять, як “робочий час”, “час відпочинку”, “облік робочого часу”, “робоче місце”.

Потрібно зазначити, що запровадження карантину у зв’язку з епідемією коронавірусу, а також воєнного стану лише прискорило приведення чинного законодавства у відповідність до реалій сьогодення, оскільки чимало форм організації праці потребували відповідного правового регулювання. Серед них і залучення працівників на умовах дистанційної роботи. Вона стала ще більш актуальною в умовах міграції працівників у зв’язку з воєнними діями, зокрема й за кордон.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 60² КЗпП України дистанційна робота, яка з’явилася у Кодексі лише минулого року, є формою організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, у будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Вже сьогодні, в умовах воєнного часу, використання цієї норми дозволяє виконувати роботу, передбачену трудовим договором, працівникам, які покинули територію бойових дій або перебувають вдома.

Для запровадження дистанційної праці достатньо, щоб:

1) специфіка виконання роботи працівником давала можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій;

2) волевиявлення працівника і роботодавця були спрямовані на запровадження такої роботи;

3) існували відповідні технічні можливості для запровадження дистанційної роботи.

Власне, основною умовою запровадження дистанційної роботи є наявність технічних можливостей її виконання у такий спосіб. Тобто у роботодавця і працівника є можливість виконувати роботу поза приміщеннями чи територією роботодавця, а сам характер цієї роботи передбачає можливість її дистанційного виконання.

Пропозиція застосування дистанційної роботи може виходити як від однієї, так і від іншої сторони трудового договору, який, до речі, укладається письмово за типовою формою, що була затверджена наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України 5 травня 2021 р. № 913-21¹¹.

¹¹ Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 р. № 913-21 <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0886-21#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

Законодавством передбачено, що у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про таку роботу в письмовій формі. При цьому важливо, щоб повідомлення працівника про таке розпорядження було доведено йому до моменту запровадження дистанційної роботи.

На виконання вимоги ст. 6 Директиви (ЄС) 2019/1152 щодо необхідності інформування працівників про зміни у трудових відносинах не пізніше дня, у який вони набрали чинності Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” встановив, що під час воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, що передбачені статтями 32 та 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Легалізація можливостей застосування дистанційної роботи призвела до змін у класичній конструкції трудового договору. З тексту його визначення було вилучено формулювання про “підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку”. Зокрема, це було зроблено у березні 2020 р. Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)”¹². Однак вилучене формулювання є однією з основних ознак трудових відносин, що виникають на підставі трудового договору. Така умова визнана багатьма юрисдикціями і вважається ключовою ознакою трудових відносин між працівником і роботодавцем. В оригіналі вона подається як *‘виконання роботи під керівництвом і контролем роботодавця’*¹³.

Власне, за цією ознакою трудовий договір відрізняється від цивільних договорів про виконання робіт чи надання послуг. І саме тому вона є дуже важливою у визначенні трудового договору та мусить бути відображена у формулюванні ст. 21 КЗпП України. Можливо, у більш сучасній інтерпретації, але без неї трудовий договір існувати не може. У ній вся суть цієї угоди. Тут і підпорядкованість, і субординація, і дисциплінарна влада, і загалом майже весь комплекс ознак, що визначають юридичну природу правовідносин між працівником і роботодавцем¹⁴.

¹² Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30 березня 2020 р. № 540-IX <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

¹³ Щодо трудових відносин: Рекомендація Міжнародної організації праці від 2006 р. № 198 <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf> (дата звернення: 15.07.2022).

¹⁴ П Пилипенко, ‘Про трудовий договір після дерадіянізації законодавства України’ в Пилипенко П (голова ред), *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу* (Донецький національний університет імені Василя Стуса, Громадська організація “Український Центр соціально-правових досліджень” 2022) 15–9.

Військова агресія Росії та запровадження в Україні воєнного стану й використання у зв'язку з цим дистанційної роботи прискорило впровадження цифрових технологій. Нагадаємо, що електронний документообіг у нашій країні регламентується трьома законами: “Про електронні довірчі послуги”¹⁵, “Про електронні документи та електронний документообіг”¹⁶ і “Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”¹⁷. Вони, зокрема, передбачають, що електронні документи мають однакову юридичну силу як і документи на папері, за винятками, встановленими законодавством. Так, у ст. 8 Закону України “Про електронні документи та електронний документообіг” зазначається, що у випадку створення автором ідентичних за документарною інформацією та реквізитами електронного документа та документа на папері, кожен із них є оригіналом й обидва вони мають однакову юридичну силу.

Та, на жаль, ця важлива засада поки що не знайшла свого відображення у трудовому законодавстві. Бо навіть попри ухвалення 6 грудня 2019 р. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення окремих питань державної служби та електронного документообігу”, яким передбачалося доповнити КЗпП України ст. 9² “Письмова форма документа”, за якою письмовою формою для цілей цього Кодексу є форма документа, яка передбачає фіксацію його змісту у паперовій або електронній формі (зокрема і в автоматичному режимі), так і залишився не підписаний Президентом України і не був оприлюднений¹⁸.

Для дистанційної праці важливим є визначення порядку звітування за виконану роботу. Тут може бути використано або електронну пошту, або ж цифрову платформу, чи інші засоби комунікації. Видається доцільним запроваджувати корпоративну (робочу) електронну пошту і зобов'язати працівника систематично її перевіряти на предмет отримання від керівника завдань, додаткових документів тощо. Така умова може бути відображена у трудовому договорі про дистанційну роботу, або врегульована локальним актом роботодавця і таким чином буде стосуватися усіх працівників.

З метою належної організації виконання дистанційної роботи, про порядок і форму ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями й іншими документами роботодавця сторони можуть заздалегідь домовитись як під час укладення трудового договору, так і під час виконання дистанційної роботи. І про це фактично йдеться у Законі України “Про внесення змін до деяких за-

¹⁵ Про електронні довірчі послуги: Закон України від 5 жовтня 2017 р. № 2155-VIII <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2155-19#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

¹⁶ Про електронні документи та електронний документообіг: Закон України від 22 травня 2003 р. № 851-IV <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/851-15#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

¹⁷ Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні: Закон України від 16 липня 1999 р. № 996-XIV <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/996-14#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

¹⁸ Проект Закону про внесення змін до деяких законів України від 11 жовтня 2019 р. № 2260 <http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67065> (дата звернення: 15.07.2022).

конодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин”, яким ст. 29 КЗпП України викладена в новій редакції. Суть цієї норми зводиться до можливості ознайомлення працівників із наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов’язків із використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж із накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника з документами, що доводяться до його відома.

Варто зазначити, що запровадження дистанційної роботи зумовлює відмову від традиційного обліку робочого часу працівника. Нині такий облік здійснюється у “Табелі обліку використання робочого часу”¹⁹, який є підставою для нарахування працівнику заробітної плати.

Використання паперових табелів обліку робочого часу повинно залишитися у минулому, але для цього необхідно внести зміни до законодавства, яке його регулює, зокрема в частині ведення документації та відповідної звітності. Це змінює підходи до обліку виконання робочих завдань працівником, оскільки він це може робити за допомогою електронних засобів зв’язку.

Важливо наголосити, що у ст. 60² КЗпП України передбачено право працівника розподіляти робочий час при дистанційній роботі на власний розсуд. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП України. Звідси випливає, що значення має не тривалість роботи впродовж дня, а лише дотримання норми (тижневої чи іншої) робочого часу для відповідного працівника, яка визначена Кодексом. Тому роботодавцю не має необхідності вести щоденний облік робочого часу дистанційних працівників. Що ж до оплати праці таких працівників, то значення матиме виконання поставленого завдання чи дорученої роботи. Тобто в такому разі роботодавець оплачуватиме факт виконаної роботи. Зрештою, у кожному конкретному випадку укладення трудового договору сторони самостійно можуть встановлювати порядок обліку трудової діяльності працівника.

В аналогічному (договірному порядку) має вирішуватися і питання поширення на працівника правил внутрішнього трудового розпорядку, які відповідно до ст. 60² КЗпП України, за загальним правилом, не стосуються осіб, що працюють дистанційно. Однак кінцеве формулювання цієї норми – “якщо інше не визначено трудовим договором” – дає право сторонам самостійно врегулювати це питання, обумовивши при цьому, які саме положення правил внутрішнього трудового розпорядку стосуватимуться працівника. Адже відомо, що останні є комплексним

¹⁹ Про затвердження типових форм первинної облікової документації зі статистики праці: наказ Державного комітету статистики України від 5 грудня 2008 р. № 489 <<https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0489202-08#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

локальним актом, який регулює певний спектр трудових відносин на підприємстві, а не лише розпорядок його роботи. Тому, наприклад, норми про стимулювання праці, заохочення за добросовісну працю тощо, не можуть не стосуватися дистанційних працівників. Отже, викладене в імперативній формі речення про непоширення на таких працівників правил внутрішнього трудового розпорядку є зовсім некоректним. І вони повинні поширюватися на працівника за винятками, передбаченими законом або трудовим договором.

Ще одним невирішеним питанням запровадження дистанційної роботи, як видається, є встановлення місця її виконання. Стаття 60² КЗпП України передбачає право працівника у разі запровадження дистанційної роботи самостійно визначати робоче місце. А оскільки умова про робоче місце не належить до істотних умов трудового договору, то вочевидь працівник за наявності технічних можливостей може виконувати роботу навіть перебуваючи за кордоном. Водночас у Постанові Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» наголошується на здійсненні державними службовцями та працівниками державних органів своїх службових повноважень дистанційно лише на території України²⁰. Аналогічна норма існує і для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, яка визначається Постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану»²¹.

У зв'язку з цим постає запитання, а чи не суперечать вимоги цих підзаконних актів ст. 60² КЗпП України щодо права працівника самостійно визначати місце виконання дистанційної роботи? Й оскільки ні КЗпП України, ні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не конкретизують вимоги про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України, та при цьому не делегують такого права Уряду України, то можемо припустити, що в цій частині названі постанови можуть вважатися такими, що суперечать актам вищої юридичної сили.

Що ж стосується належних умов праці для працівника при виконанні ним дистанційної роботи, то ст. 13 Закону України «Про охорону праці» передбачає, що при виконанні дистанційної роботи роботодавець несе відповідальність за безпечний і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, які передаються працівнику для виконання дистан-

²⁰ Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 р. № 440 <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

²¹ Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481 <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

ційної роботи²². А оскільки працівник самостійно визначає своє робоче місце, то на нього покладається і відповідальність за створення на такому місці безпечних і нешкідливих умов праці. Крім того, якщо працівник самостійно себе забезпечує знаряддями для роботи, то відповідальність за його технічний стан теж лежить на ньому. Але в такому випадку доцільно передбачити обов'язок роботодавця періодично перевіряти технічний стан обладнання, на якому працівник виконує доручену йому роботу.

Ще одним важливим нововведенням, що з'явилося у трудовому законодавстві під час воєнного стану, є норма про можливість призупинення трудового договору.

Зокрема, ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (у редакції Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин”) визначає його як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Ось таке доволі просте і, як видається, зрозуміле на перший погляд визначення подає закон. Однак при більш уважному осмисленні змісту цієї статті та способу викладення диспозиції правової норми не важко зауважити деякі не зовсім виважені формулювання. Зокрема, для призупинення трудового договору достатньо, щоб одна з його сторін перестала виконувати належну їй основну функцію: роботодавець – надавати роботу, а працівник – її виконувати. А отже, сполучник “і” у першій частині формулювання виглядає недоречним, оскільки передбачає, що обидві сторони одночасно не мають можливості виконувати свій обов'язок. Очевидно, що найбільш прийнятним у цьому випадку мав би бути сполучник “або”, тому що фактично вистачить, щоб одна зі сторін була позбавлена можливості здійснювати виконання своїх обов'язків через військову агресію проти України. І тоді логічною виглядатиме правило ч. II п. 1 ст. 13, за яким призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї зі сторін. Тобто, у нашому випадку, тієї сторони, яка не має можливості або надати роботу, або її виконувати.

Інша ж обставина, яка виглядає не зовсім коректною у визначенні, поданому у вже згадуваній статті закону, є формулювання про те, що призупинення дії трудового договору “виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки передбачені трудовим договором”.

Насправді таке формулювання суперечить ч. 3 цієї ж статті, де зазначено, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. А отже, інші обов'язки сторін трудового договору, крім – надати (роботодавець), або – виконувати (працівник)

²² Про охорону праці: Закон України від 14 жовтня 1992 р. № 2694-XII <<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>> (дата звернення: 15.07.2022).

роботу, мали б по можливості ними виконуватися, оскільки трудові відносини тривають, а призупинено лише дію трудового договору.

Закон визначає, що призупинення дії трудового договору здійснюється роботодавцем на строк не довший, ніж період дії воєнного стану.

Призупинення дії трудового договору передбачає дотримання роботодавцем низки процедур. Воно передусім повинне бути обґрунтованим, і про це зазначається у відповідному наказі, де також має бути визначено строк призупинення трудового договору, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, а також умови відновлення дії трудового договору тощо.

Наказ роботодавця про призупинення дії трудового договору набирає чинності з дня його погодження з військово-цивільною адміністрацією.

На центральний орган виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, законом покладається обов'язок щодо розроблення і затвердження примірної форми наказу про призупинення дії трудового договору.

Реалізація механізму призупинення дії трудового договору потребує внесення відповідних змін до чинного законодавства, що дасть змогу уникнути порушень трудових прав працівників, а також удосконалити його правове регулювання.

Висновки. Підсумовуючи наведене, дозволимо собі наголосити, що в умовах воєнного стану реалізація права на працю як одного з основоположних прав людини має свої особливості, які зумовлені потребами адаптації трудового законодавства до викликів воєнного часу, а також запровадженням нових форм організації праці, та посиленням ролі цифрових технологій у сфері трудових відносин.

У цих умовах значно розширюються можливості договірного регулювання відносин зайнятості, а тому існує небезпека порушення балансу інтересів між працівниками та роботодавцями в частині забезпечення трудових прав. Тому законодавець повинен оперативно реагувати на цей виклик з метою забезпечення гарантій реалізації права на працю в умовах воєнного стану.

REFERENCES

Bibliography

Authored books

1. Krasnov Ye, *Osnovni trudovi prava: mizhnarodni standarty i zakonodavstvo Ukrainy* (Feniks 2012) (in Ukrainian).
2. Shcherbyna V, Sotskyi A, *Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk* (Tekhnodruk 2021) (in Ukrainian).

Conference papers

3. Kaplina H, 'Tendentsii zminy umov trudovoho dohovoru shchodo robochoho mistsia u suchasnomu tsyfrovomu suspilstvi' v *Rozvytok trudovoho prava i prava sotsialnoho zabezpechennia: teoriia i praktyka: tezy dop. ta nauk. povidoml. uchasykiv VIII Mizhnar. nauk.-prakt. konf.* (Yaroshenko O red, FOP Panov A N.2018) 151–4 (in Ukrainian).
4. Pylypenko P, 'Pro trudovi dohovir pislia deradianizatsii zakonodavstva Ukrainy' v Pylypenko P (zah red), *Osoblyvosti realizatsii prav u sferi pratsi ta sotsialnoho zakhystu v umovakh voiennoho stanu: Materialy Kruhloho stolu* (Donetskyi natsionalnyi universytet imeni Vasylia Stusa, Hromadska orhanizatsiia "Ukrainskyi Tsentri sotsialno-pravovyykh doslidzhen" 2022) (in Ukrainian).

Volodymyr Burak
Pylyp Pylypenko

FEATURES OF THE REALIZATION OF THE RIGHT TO WORK
UNDER THE CONDITIONS OF MARITAL LAW IN UKRAINE

ABSTRACT. The article examines the specifics of legal regulation of labor relations in Ukraine during the armed aggression of the Russian Federation. They are caused by the introduction of martial law, labor migration, the emergence of new forms of labor organization, the expansion of remote work and the departure from stereotypes of the Soviet past in the legal regulation of labor relations.

The authors support the need to adapt domestic labor legislation to the requirements of Directive No. 2019/1152 of the European Parliament and Council of June 20, 2019, on transparent and predictable working conditions in the European Union and its gradual approach to international standards.

The application of remote work in the conditions of martial law and the strengthening of the implementation of digital technologies in the legal regulation of labor relations are analyzed.

The necessity of changing the approaches to the accounting of the employee's labor activity and expanding the possibilities of the contractual procedure for its establishment are emphasized. It is pointed up the need to return to the Labor Code of Ukraine such a feature of the labor contract as the performance of work subject to internal labor regulations. The employee's right to perform remote work abroad is substantiated if the appropriate technical capabilities are available. Some aspects of the suspension of the employment contract and the possibility of its application in the conditions of martial law are clarified.

KEYWORDS: labor relations; legal regulation; remote work; accounting of working hours; digital technologies; suspension of the employment contract; martial law.