УДК. 349.22
DOI https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-33-41

ПРОБЛЕМА ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ПРОСТОЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Валецька О.В.

THE PROBLEM OF LEGAL REGULATION OF SUSPENSION OF THE LABOR CONTRACT AND DOWNTIME IN WARTIME CONDITIONS

Valetska O.V.

У статті на основі аналізу змін до трудового законодавства досліджується можливість в сучасних умовах воєнного стану визначити можливі шляхи вирішення проблем правового регулювання призупинення трудового договору та простою. Однією із новел трудового законодавства в умовах воєнного стану стало поняття призупинення трудового договору, що покликано необхідністю врахувати інтереси працівника та роботодавця в умовах, що виключає можливість надання та виконання роботи. Важливим питанням стало відокремлення випадків призупинення трудових відносин від простою, а також актуальності в умовах відключення світла та постійних повітряних тривог набула проблема організації праці та оплати праці.

Аналіз першої та другої (чинної) редакції Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дає можливість стверджувати, що законодавець врахував необхідність пристосувати норми трудового права до реалій життя, що значно покращило можливість їх реалізації та підвищило рівень захисту прав найманих працівників. Однак невирішені питання залишаються і автор статті пропонує своє бачення та шляхи їх вирішення.

Ключові слова: *призупинення трудового договору, простій, воєнний стан, неможливість виконання трудових обов'язків, форми організації праці.*

Постановка проблеми. Вісім місяців наша держава виборює право на незалежність, свободу та життя. Беззаперечно можна стверджувати, що нові реалії військового стану та виклики безпеці, економічній сфері, сфері трудових відносин фактично створюють нову модель державного регулювання трудових відносин. Наразі необхідно шукати відповіді і миттєво реагувати на такі питання, які у мирному житті здавалися неможливими. Воєнний стан накладає суттєві зміни на всі аспекти нашого життя. Такі зміни торкнулися і трудових відносин, у першу чергу, на тимчасово окупованих територіях, територіях, на яких ведуться бойові дії або тих, які знаходяться поблизу. Однак в цілому такі зміни торкнулися всіх.

Ступінь дослідження. До аналізу особливостей правового регулювання змін трудового законодавства в умовах воєнного стану зверталися такі науковці: Д. Свиридова, Л. Купіна, Т. Колєснік та інші. Однак тематика не втратила своєї актуальності.

Метою статті є визначення особливостей правового регулювання призупинення трудового договору та простою в умовах

воєнного стану, а також особливостей організації праці та оплати праці в умовах відключення світла та повітряних тривог.

Виклад основного матеріалу. 15 березня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до ст. 13 Закону «Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин» [1]. При призупиненні трудового договору кожна із сторін трудових вцідносин звільняється від виконання своїх обов'язів: працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Мінекономіки пояснило, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи [2]. Однак 01.07. 2022 р. була ухвалена нова редакція Закону, відповідно до якої призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1].

Частина 1 ст. 13 визначає, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин [1], а, отже, виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи [1]. Враховуючи попередній досвід реалізації зазначеної норми, стаття набула чітко визначеного імперативу щодо заборони підміняти введення призупинення бажанням помститися, приховати покарання. Крім того, не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади. Попередня редакція Закону у ч. 2. - Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Ініціатором такого призупинення може стати і працівник, і роботодавець. Однак Мінекономіки у коментарях до Закону пропонувало з метою усунення правової невизначеності, сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій [2]. Нова редакція чітко визначає, що призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають

відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору [1]. Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні) [1]. Ця новела відповідає загальним принципам трудового права щодо захисту прав працівників при будь яких обставинах. Законопроектом № 7251 від 05.04.2022 було передбачено, що наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору роботодавець надсилає на погодження військово-цивільній адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території, узгодженими з нею засобами електронного зв'язку. Про своє рішення військово-цивільна адміністрація у триденний строк з дня отримання наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору інформує роботодавця узгодженими з ним засобами електронного зв'язку. Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору набирає чинності з дня його погодження військово-цивільною адміністрацією [3]. Викликало сумнів формулювання норми проекту щодо того, що «наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору роботодавець надсилає на погодження військово-цивільній адміністрації..». Сама правова природа трудового договору визначає двосторонній характер, крім того, у військовій адміністрації зовсім інші повноваження. Не зрозумілою є пропозиція долучати їх до погодження такого питання. Законодавці змінили таке формулювання та залишили узгодження наказів тільки для посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування.

Аналіз цих частин ст. 13 надає відповідь на одне дуже актуальне питання щодо різниці між призупиненням та простоєм як альтернативами для роботодавця у складних умовах функціонування трудових відносин. Однак це не альтернативні рішення, оскільки призупинення можливе лише у тому випадку абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, у тому числі дистанційної. На відміну від простою вводиться індивідуально, лише на час воєнного стану. Цю проблему дуже гостро на собі відчули освітяни. В окремих закладах освіти за рішенням керівництва були призупиненні трудові договори, у першу чергу з особами, які покинули місця проживання та виїхали в іншу місцевість або за кордон. Відповідно до листа МОН від 25.04.2022 р. № 1/4444-22 «Про оплату праці працівників закладів освіти» з посиланням на ч.1 ст. 571 Закону України «Про освіту» (із змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану») працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується, зокрема, організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку та інших виплат, передбачених законом [4]. Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки від 28.03.2022 № 274 «Про деякі питання організації здобуття загальної середньої освіти та освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні» органи управління у сфері освіти місцевих органів виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, зокрема у підпо-

рядкуванні яких перебувають заклади загальної середньої освіти та установи освіти, мають забезпечити та організувати оплату праці працівників закладів освіти та установ освіти незалежно від їх поточного місця проживання (перебування) в Україні чи за її межами, у тому числі шляхом прийняття рішення (розпорядження, наказу) про оголошення простою у закладах освіти, що не можуть здійснювати освітню діяльність внаслідок збройної агресії російської федерації [5]. Держава гарантує працівникам закладів і установ збереження заробітної плати принаймі у розмірі 2/3 на відміну від регулювання заробітної плати при призупиненні трудового договору.

У новій редакції Закону у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [1].

Ч. 3 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає, що у разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами (державних органів та органів місцевого самоврядування), можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку []. Мова йде про звернення до територіальних відділень Держпраці України.

Ч. 4 ст. 13 зазначає, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України []. Відповідно до рекомендацій щодо організації призупинення трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б. Після нашої перемоги всі ці виплати буде зобов'язана виплатити Російська Федерація. Питання щодо сплати ЄСВ вирішується таким чином: оскільки заробітна плата не виплачується, то відсутня база нарахування ЄСВ, і відповідно він теж не сплачується. Однак в рекомендаціях Мінекономіки знаходимо відсилку щодо того, що роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачували-

ся працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б [2].

Така новела трудового законодавства має як позитивні, так і негативні наслідки при практичному її застосуванні. Позитивні відносяться більш відчули роботодавці. По-перше, усунуті проблеми забезпечення заробітної плати в складних умовах нестачі грошей або їх відсутності взагалі. По-друге, зменшився обсяг кадрової роботи при відсутності відомостей знаходжень працівників поза місцем постійного проживання. По-третє, від обов'язку забезпечити працівника роботою в умовах економічної кризи роботодавець звільняється. Негативні наслідки запровадження таких змін відчули на собі працівники. По-перше, відсутність засобів до існування. Допомога, яка надає держава внутрішньо переміщеним особам у розмірі 2000 грн. не може забезпечити навіть мінімальні потреби, ти більше, що вона затримується. По-друге, це відчуття непотрібності та розірвання тісних трудових відносин з роботодавцем. Для багатьох працівників призупинення є синонімом припинення трудових відносин. Оскільки цей факт має індивідуальний характер і не зі всіма працівниками, особи щодо яких трудовий договір призупинено вважають, що в подальшому при закінченні війни роботодавець зможе в подальшому обійтися і без них.

Попри такий песимістичний коментар необхідно відмітити, що така норма викликана потребою часу і в певній мірі захищає і інтереси працівника, який знаходиться поза межами свого міста і, навіть, держави і може приступити до роботи за сумісництвом, повідомивши свого нового роботодавця (це не стосується роботи за кордоном, оскільки там трудові відносини регулюються законодавством країни перебування). Однак наш законодавець, приймаючи такі зміни у складних умовах, не передбачив окремих моментів їх практичного втілення, що призводить до прогалин. Доречно було б внести зміни до законодавства про зайнятість щодо поняття та умови виплати такої допомоги, оскільки по правовій природі факт призупинення наближено до факту неможливості продовження роботи без вини працівника та роботодавця без припинення трудових відносин, як це передбачено при частковому безробіттю.

У статті ми вже розглянули питання простою як формі організації праці та оплати праці при неможливості виконувати роботу в умовах воєнного стану. Хотілось би зупинитися ще на одній нагальній проблемі сьогодення – організація праці при відключенням світла та повітряній тривозі - коли працівники були присутні на роботі, однак фактично не працювали, заходячись у бомбосховищах або просто були на робочих місцях, однак не працювали у зв'язку з відсутністю світла або не встигли добратися до роботи з тих же причин. Якщо б це були поодинокі явища, то, напевно, потреби у їх правовому регулюванні не було б. Однак, на жаль, ми розуміємо, що це реалії сьогоднішнього дня, які стали частиною нашого життя на період війни.

Оскільки прямо ці особливості організації та оплати праці трудовим законодавством не регулюються, необхідно використати аналогію закону, а саме розглянути можливість введення простою. Відповідно до ч.1 ст. 34 КЗпП

простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [1]. Оплата часу простою регулюється ст. 113 КЗпП, яку умовно можна розділити на такі частини:

1. Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). При цьому про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити роботодавця чи

бригадира, майстра або посадових осіб (ч.1-2).

2. За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток (ч. 3).

3. Час простою з вини працівника не оплачується (ч. 4) [1].

Виникає питання щодо віднесення ситуації при відключенні світла та тривозі до одного з трьох видів простою. Практики, особливо, фахівці відділів кадрів наполягають, що такі випадки підпадають під дію ч. 1 ст. 113 та передбачають виплату двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду. Дозволю не погодитися з таким твердженням. По-перше, у даному випадку не просто відсутня вина працівника, відсутня будь яка суб'єктивна складова. По-друге, жодного завчасного попередження не буде зроблено, і не може бути зроблено. Доцільно говорити про ч. 3 ст. 113, при якій зберігається середній заробіток працівника. У мирний час в коментарях до цієї частини зазначали, що факт наявності зазначеної ситуації повинен бути підтверджений спеціалістом з охорони праці за участю представника профспілки, членом якої є працівники, а також страховим експертом із питань охорони праці (Закон України "Про охорону праці") [2]. Однак в умовах війни це правило втрачає сенс, оскільки безпека при повітряних тривогах прямо передбачає припинення роботи та спрямування до сховищ. Однак тоді під цю ситуацію не підпадає припинення роботи при відключенні світла. Необхідно розглянути інші варіанти регулювання таких ситуацій в межах встановлених трудовим правом норм.

Таким варіантом буде запровадження гнучкого режиму робочого часу, дистанційної або надомної роботи.

Ст. 60 КЗпП визначає, що гнучкий режим робочого часу - це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, за умови дотримання встановленої денної, тижневої чи іншої, встановленої на певний обліковий період (тиждень, місяць, квартал, рік тощо), норми тривалості робочого часу [1]. Гнучкий режим робочого часу передбачає:

1) фіксований час, протягом якого працівник обов'язково повинен бути присутнім на робочому місці та виконувати свої посадові обов'язки. При цьому може передбачатися поділ робочого дня на частини;

2) змінний час, протягом якого працівник на власний розсуд визначає періоди роботи в межах встановленої норми тривалості робочого часу;

3) час перерви для відпочинку і харчування [1].

Роботодавець, виходячи із структури робочого часу та встановленого облікового періоду норми його тривалості для кожного окремого працівника, узгоджує час роботи працівника, для якого встановлено гнучкий режим робочого часу, з режимом роботи інших працівників шляхом регулювання фіксованого, змінного часу і часу перерви для відпочинку і харчування [1].

Ст. 60 передбачає цілий комплекс гарантій при запровадженні гнучкого режиму роботи, але на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру гнучкий режим робочого часу може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми частини третьої статті 32 КЗпП не застосовуються [1]. Мова йде про ч. 2 ст. 3 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" - у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та

зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 КЗпП, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов [3]. Саме можливість встановлювати змінний час працівнику дозволить роботодавцю коригувати час знаходження на роботі, у тому числі і до початку, і після завершення робочого часу, встановленого правилами внутрішнього трудового розпорядку з метою раціонального використання робочого часу, виконання всіх норм праці. Однак це може бути застосовано при віяловому відключенні світла чітко за графіком, затвердженим на відповідній території. Якщо такий графік буде змінюватися, виходячи із ситуацій атак на інфраструктуру або відключення будуть не за графіко, або під час повітряних тривог, тоді це запровадження гнучкого графіку буде допомагати лише частково.

На допомогу роботодавцю може прийти запровадження дистанційної роботи та надомної роботи. Ст. 60-1 КЗпП визначає, що надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій, передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями роботодавця [1]. Особливістю надомної роботи є: 1) фіксація робочого місця працівника, яке не може бути змінено без згоди роботодавця; 2) на працівника поширюється загальний режим роботи підприємства з дотриманням норми робочого часу; 3) зберігається оплата праці та обсяг всіх прав працівників; 4) роботодавець самостійно вирішує, в який спосіб доручати працівникові роботу і контролювати її виконання, та забезпечує достовірний облік виконаної роботи; 5) робота може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт або можуть бути навчені таким навичкам; 6) ч. 11 цієї статті передбачає пільгове застосування такої форми для окремих працівників. За аналогією ст. 60 в умовах воєнного часу діє спрощена процедура запровадження такої форми організації праці. Якщо на підприємстві є необхідність та можливість запровадження такої форми, то доцільно буде її застосувати. Однак не всі види роботи можуть виконуватися вдома, не всі роботодавці зможуть забезпечити технічними засобами працівників, створити систему обліку та контролю. І знову ми повертаємося до питання переривання роботи у зв'язку з вимкненням світла та тривогами. Не завжди працівник зможе продовжити роботу в таких умовах.

І останній варіант – це дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (ст. 60-2) [1]. ЇЇ особливістю є: 1) працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку, якщо інше не визначено трудовим договором з дотриманням норми тривалості робочого часу; 2) її виконання може поєднуватися з виконанням роботи на робочому місці; 3) трудовим договором визначаються організаційно-технічні умови, звітування працівника, компенсація за використання в роботі належного їм обладнання, засобів захисту інформації тощо; 4) регламентується вільний час – період відключення; 5) ч. 12 цієї статті передбачає пільгове застосування такої форми для окремих працівників [1]. Аналогічні норми щодо спрощеного порядку введення дистанційної роботи також передбачені в умовах війни.

Для окремих видів робіт та категорій працівників це може дійсно стати виходом із складної ситуації, але не всі види робіт можна виконати дистанційно, хоча саме така

форма організації дає можливість працівнику не працювати у ситуаціях загрози життю або відсутності електроенергії, а потім після зникнення таких факторів продовжити працювати.

Висновок. Зміни до трудового законодавства викликані складною ситуацією воєнного стану та військовою агресією РФ. Однак ці зміни потребують подальшого вдосконалення, оскільки залишають багато спірних питань та прогалин. Попри спроби їх подолати у запропонованому проекті, залишилися дуже важливі неврегульовані питання, пов'язані із фінансовим захистом осіб, з якими призупинені трудові відносини. Організація праці та оплати праці в умовах воєнного часу вимагає від роботодавця гнучкості та швидкості при прийнятті рішень, вимагає від працівників дисциплінованості, самовіддачі та творчого підходу. Оскільки трудове законодавство не в змозі створити алгоритм дій в кожній ситуації, необхідно використовувати весь потенціал трудового законодавства для відповідей на виклики війни, виходячи із специфіки роботи підприємства, території розташування, особливостей особового складу підприємства, технічних можливостей.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Верховна Рада України; Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 06.11.2022).

2. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e9157cb5a69a2&title= KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15 дата звернення: 05.11.2022).

3. Проект Закону України про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин 7251 від 05.04.2022. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366 (дата звернення: 06.11.2022).

4. Про оплату праці працівників закладів освіти. Лист Міністерства освіти і науки від 25.04.2022 р. № 1/4444-22. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-oplatu-praci-pracivnikiv-zakladiv-osviti(дата звернення: 03.11.2022).

5. Про деякі питання організації здобуття загальної середньої освіти та освітнього процесу в умовах воєнного стану в Україні. Наказ Міністерства освіти і науки від 28.03.2022 № 274. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-deyaki-pitannya-organizaciyi-zdobuttya-zagalnoyi-serednoyi-osviti-ta-osvitnogo-procesu-v-umovah-voyennogo-stanu-v-ukrayini (дата звернення: 03.11.2022).

6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 06.11.2022).

7. Про охорону праці: Закон України від 14.10.1992 № 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12 (дата звернення: 06.11.2022).

References:

1. Pro organIzatsIyu trudovih vIdnosin v umovah voEnnogo stanu: Verhovna Rada UkraYini; Zakon UkraYini vId 15.03.2022 r. # 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (data zvernennya: 06.11.2022).

2. Komentar MInekonomIki do Zakonu UkraYini vId 15.03.2022 r. # 2136-IX «Pro organIzatsIyu trudovih vIdnosin v umovah voEnnogo stanu». URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15(data zvernennya: 05.11.2022).

3. Proekt Zakonu UkraYini pro vnesennya zmIn do deyakih zakonIv UkraYini schodo optimIzatsIYi trudovih vIdnosin 7251 vId 05.04.2022. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/ Card/39366 (data zvernennya: 06.11.2022).

4. Pro oplatu pratsI pratsIvnikIv zakladIv osvIti. List MInIsterstva osvIti I nauki vId 25.04.2022 r. # 1/4444-22. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-oplatu-praci-pracivnikiv-zakladiv-osviti(data zvernennya: 03.11.2022).

5. Pro deyakI pitannya organIzatsIYi zdobuttya zagalnoYi serednoYi osvIti ta osvItnogo protsesu v umovah voEnnogo stanu v UkraYinI. Nakaz MInIsterstva osvIti I nauki vId 28.03.2022 # 274. URL: https://mon.gov.ua/ua/npa/pro-deyaki-pitannya-organizaciyi-zdobuttya-zagalnoyi-serednoyi-osviti-ta-osvitnogo-procesu-v-umovah-voyennogo-stanu-v-ukrayini (data zvernennya: 03.11.2022).

6. Kodeks zakonIv pro pratsyu UkraYini: Zakon UkraYini vId 10.12.1971 r. # 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (data zvernennya: 06.11.2022).

7. Pro ohoronu pratsI: Zakon UkraYini vId 14.10.1992 # 2694-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2694-12 (data zvernennya: 06.11.2022).

Valetska O. The problem of legal regulation of suspension of the labor contract and downtime in wartime conditions. - Article.

Annotation. The article, based on analysis of changes in labor legislation, investigates the possibility to determine multiply ways of solving problems of legal settlement for suspension of the labor contract and downtime in modern wartime conditions. New realities of life in wartime conditions and challenge to the security, economic sphere, field of labor relations, actually creates a new model of labor relations. The suspension of the labor contract, which is caused by the need to consider the employee and the employer interests under the conditions in which the possibility of providing and perfoming work are excluded, becomes one of the labor legislation novelties in conditions of martial law. An important issue became a separation of cases of downtime and suspension of the labor contract, as well as the problem of labor organization and remuneration of labor in conditions of switching off the power supply and air-raid alert.

Analysis of the first and second current edition of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations in the conditions of martial low» gives an opportunity to assert that the lowmaker has taken into account the necessity to adapt labor law norms to the realities of life, which has significantly improved their realization and increased the level of protection of the rights of hired workers. However, the unresolved issues remain and the author of the article offers his vision and ways of solving them.

Organization of labor and remuneration of labor in conditions of military time demands flexibility and speed in decision making from the employer, and discipline, self-sacrifice and creative approach from employees. Since labor legislation is unable to create an algorithm of actions in each situation, it is necessary to use the full potential of labor legislation to answer to the challenges of the war, based on the specifics of the enterprise, location, peculiarities of the company's personnel, technical capabilities.

Key words: *suspension of the labor contract, downtime, military condition, excluded possibility of performing work, forms of labor organization.*

Авторська довідка:

Валецька Оксана Валеріївна*, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри історії та теорії держави і права Чорноморського національного університету імені Петра Могили.*

Стаття надійшла до редакції 15 листопада 2022 р.