**Кохан Наталія Василівна**

**канд. юрид. наук. доцент,**

**доцентка кафедри трудового, екологічного та аграрного права**

**навчально-наукового Юридичного інституту**

**Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника**

**Особливості реалізації освітянами свого права на працю**

**в умовах воєнного стану**

Відповідно до ст.3 Указу Президента України від 24.02.2022р. №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», в Україні введено воєнний стан та вказано, що на період дії правового режиму воєнного стану можуть обмежуватись конституційні права і свободи людини і громадянина. Їх перелік визначений самим Указом Президента України та ч.1 ст.8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Відповідно до цього, у сфері праці обмеженню підлягає право на працю та право на страйк для захисту своїх економічних та соціальних інтересів.

Донедавна, трудове законодавство України не містило жодної норми, якою б врегульовувались трудові правовідносини під час війни, тому в перші дні війни як у звичному режимі до трудових відносин застосовували загальні норми КЗпП України. Нові реалії життя вимагали від законодавця швидкого реагування.

Тому прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. встановлює особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Паралельно із Законом, Мінекономіки України, надає роз’яснення щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким розширено розтлумачуються норми відповідного закону. Обидва акти наданий час, виступають основними спеціальними нормативно-правовими актами, якими регулюються трудові правовідносини під час воєнного стану в країні у співвідношенні до КЗпП України.

На підставі п.11 ст. 60² КЗпП України, у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації робота може виконуватися через дистанційну форму. Згідно вказаної статті **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. У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

Разом з цим, Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану» від 15.03.2022р. №2126-IX доповнюється ст.57¹ Закон України «Про освіту». Згідно неї, здобувачам освіти, 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 організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників.

Однією з особливостей запровадження дистанційної форми роботи є те, що вона запроваджується у тих сферах, де специфіка роботи передбачає можливість виконувати роботу віддалено від робочого місця та робоче місце обирається працівником самостійно.

З цього можна зробити висновок проте, що усім працівникам, які працюють за дистанційною формою роботи й освітянам зокрема, дозволяється виконання роботи дистанційно, із обранням місця виконання роботи, яке є безпечним на даний час та дозволяє виконувати покладену на працівника роботу в повному обсязі. Обмеження щодо конкретизації робочого місця законодавством не визначалося.

Однак, в Постанові КМ України «Деякі питання організації роботи працівників **суб’єктів господарювання державного сектору економіки** на період воєнного стану» від 26.04.2022р. №481 вказується, що робота працівників, членів виконавчого органу та керівників суб’єктів господарювання за межами України допускається лише у разі службового відрядження, оформленого в установленому порядку.

Відповідно, дану постанову почали застосовувати до працівників ВНЗ, обмежуючи тим самим працю науково-педагогічних працівників із за кордону, заставляючи таких працівників масово писати відпустки за власний рахунок або припиняти трудові правовідносини з такими працівниками. Відповідно до цього, назріло запитання чи поширюється дана постанова на працівників освіти, науково-педагогічних працівників та чи може працівник працювати та виконувати покладені на нього трудові обов’язки поза межами держави?

Відповідно до ст. 22 та Господарського кодексу України суб'єктами господарювання державного сектора економіки є суб'єкти, що діють на основі лише державної власності, а також суб'єкти, державна частка у статутному капіталі яких перевищує п'ятдесят відсотків чи становить величину, яка забезпечує державі право вирішального впливу на господарську діяльність цих суб'єктів. Якщо розглядати державні заклади освіти як бюджетні установи, то вони мають іншу мету діяльності та керуються насамперед Бюджетним кодексом України.

Тому на сьогодні дане питання є спірним, відкритим та потребує додаткового уточнення. Також, потребує нагального законодавчого роз’яснення можливість виконання дистанційної роботи із за кордону.

Виходячи з п.2 ст.1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» яким вказується, що на період дії воєнного стану обмежуються права визначені ст.ст.43 та 44 Конституції України, вбачається що, обмеженню підлягають не тільки вони, а й права та свободи визначені ст.45 Конституції України – право на відпочинок. Слід мати на увазі, що встановлення підвищеної норми роботи є правом а не обов’язком для роботодавця і повинно зумовлюватись потребою у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи чи організації.

Відповідно до ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відпустки також підпадають під обмеження. Тому у період дії воєнного стану, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Окремим працівникам, роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Проте, під час дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника, може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Обмежуючи право на працю у період дії воєнного стану, додаткової уваги потребує питання надання працівникам відпустки без збереження заробітної плати за бажанням працівника у необмеженій кількості. Така ситуація є вкрай небезпечною як для працівника так і для самої держави. Беручи відпустку за власний рахунок, працівник, втрачає заробіток за час перебування у такій відпустці. Разом з цим, працівник втрачає й у страховому стажі у системі загальнообов’язкового державного соціального страхування, адже перебуваючи у такій відпустці при відсутності доходу працівника, роботодавець не перераховує ніяких страхових внесків (ЄСВ) за такого працівника до Фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування. Таким чином, у працівників, які перебувають у відпустці за власний рахунок понад 1 місяць, відсутні перерахування ЄСВ, і ними втрачається страховий стаж. З іншого боку Фондом загальнообов’язкового державного соціального страхування недоотримається значна сума внесків.

Підсумовуючи зазначене, слід вказати, що такі обмеження права на працю є тимчасовими, виступають правом а не обов’язком роботодавця та повинні з обережністю застосовуватись роботодавцем щодо найманих працівників. Також, нагального визначення потребує питання можливості виконання роботи дистанційно із за кордону *(де можлива така форма роботи)*. Таке розширене трактування дистанційної роботи надасть можливість виконувати саму роботу та не зменшить надходжень до Фондів загальнообов’язкового державного соціального страхування.