

Это, в свою очередь, позволит разрешить множество накопившихся организационно-правовых проблем в сфере образования, поскольку только качественная правовая регламентация функционирования образовательной отрасли, выступающей основой любого цивилизованного общества, является залогом её качественного развития.

Список использованных источников:

1. https://mon.gov.ua/storage/app/media/gromadske-obgovorennya/2020/11/03/Zvit_gromadske_Pro_osvitu_doroslyh.docx

НОВІ КРОКИ В НАПРЯМУ ПРИВЕДЕННЯ НАЦІОНАЛЬНОГО ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА У ВІДПОВІДНІСТЬ ДО ЄВРОПЕЙСЬКИХ СТАНДАРТІВ

I. I. БОЧКОВА, канд. юрид. наук, ст. викладач,
А. В. БОНДАРЕНКО, студентка
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

Нові зміни до законодавчих актів України в напрямку приведення національного трудового законодавства у відповідність до європейських стандартів можуть оптимізувати трудові відносини. Через це актуальним вбачається проведення аналізу змін, що були внесені до чинного Кодексу законів про працю України 1 липня 2022 року.

Так, законом України від 1 липня 2022 р. № 2352-ІХ “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин” статтю 23 КЗпП України доповнили новою частиною з таким змістом: «Роботодавець зобов’язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення». При цьому аналіз положень діючого законодавства не дав змогу встановити порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії. Вбачається, що роботодавець може проводити таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, особистим ознайомленням працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо.

У своєму коментарі до зазначеного закону і безпосередньо до цього його положення Міністерство економіки України звернуло увагу на те, що введені додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість

працевлаштування на невизначений строк, відповідають вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк. [1]

Також важливо зазначити на зміни, внесені до статті 29 КЗпП, яку викладено в новій редакції: «До початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про: 1) місце роботи, трудову функцію, а також про дату початку виконання роботи; 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами; 3) права і обов'язки, умови праці; 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис; 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення); 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони; 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено); 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці; 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець...».[2] Нова редакція містить більш деталізований і розширений перелік відомостей, про які роботодавець зобов'язаний повідомити працівника. Тобто діяльність щодо інформування працівника про місце роботи (адресу підприємства), трудову функцію, права і обов'язки працівника, терміни і строки надання відпустки, тощо з декларативного права працівника знати про зазначені умови праці, переходить в категорію активного обов'язку роботодавця проінформувати про ці умови. Тепер роботодавець не може перетворити свої обов'язки щодо інформування працівника з зазначених питань на обов'язки самого працівника знаходити цю інформацію шляхом ознайомлення з локальними правовими актами, які, як свідчить практика, можуть зберігатись у різних відповідальних осіб і в різних структурних підрозділах. Це, безсумнівно, позитивні зміни, які корелюють вимогам Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

Отже проаналізовані зміни трудового законодавства, внесені з метою приведення національного трудового законодавства у відповідність до європейських стандартів, є не лише формальним лексичним зближенням термінології і підходів зазначених правових систем, але й є практично значущими: внесені зміни впорядковують і конкретизують наведені положення КЗпП, розмежовують обов'язки учасників трудових відносин, покращують якість національного трудового законодавства.

Список використаних джерел:

1. Коментар Міністерства економіки України до закону України від 1 липня 2022 р. №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.08.2022 / Електронний ресурс: Офіційний сайт Міністерства економіки України. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenni aZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVid nosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 19.08.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.11.2022).

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

I. I. БОЧКОВА, канд. юрид. наук, ст. викладач,
П. В. ЛИТВИНЕНКО, студентка
*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17*

Через введення в дію режиму воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року і запровадження обмежень деяких конституційних права громадян, виникла необхідність вносити зміни до законодавчих актів різних галузей права, зокрема й трудового. Аналізу деяких з таких змін присвячено дане дослідження.

19 липня 2022 року набула чинності нова редакція Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"[1], підставою виникнення якої став Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин"[2]. Також цим законом були внесені зміни до чинного Кодексу законів про працю. Зміни стосуються скасування чи обмеження гарантій щодо порядку укладання трудових договорів, їх розірвання, нарахування і виплати компенсацій, строків та порядку надання відпустки та інших особливостей регулювання трудових відносин. Детальніше зупинимось на змінах, що стосуються розірвання трудових договорів.

Так, статтю 21 "Кодексу законів про працю України" [3] доповнено положеннями щодо можливості встановлення в строкових договорах додаткових підстав для розірвання договору за угодою сторін. Тому цілком обумовленими вбачаються нові пункти статті 4 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника: "У зв'язку з