

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дубова Катерина Олександрівна

*доцентка кафедри адміністративного та конституційного права
Національного університету кораблебудування імені адмірала Макарова
м. Миколаїв, Україна*

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 р. в нашій державі було введено воєнний стан. Безпрецедентні події, що відбуваються на території нашої держави, створили нагальну потребу в урегулюванні і трудових відносин, оскільки велика кількість громадян із початку бойових дій евакуювалися в інші міста як України, так і за кордон.

Заради стабілізації економіки країни, усунення проблеми виникнення кадрового голоду, забезпечення критично важливих потреб громадян та війська 15 березня 2022 р. було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136), який визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану [3]. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України [1].

Згідно ст. 2 Закону № 2136 у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Таким чином, роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі. Частиною 2 згаданої статті визначено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Тобто, можна встановлювати випробувальний термін для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.

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. Норми ч. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ), а саме «У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [2]. Відповідно, повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Ініціаторами звільнення можуть бути як працівники, так і роботодавці. Працівник має право розірвати трудовий договір у строк, зазначений в заяві, якщо підприємство розташоване в зоні бойових дій та є загроза його життю і здоров'ю (окрім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Згідно Закону № 2136 роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – з першого дня виходу на роботу. Також роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [2].

Стаття 13 Закону № 2136 дає визначення поняття 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. Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного будь-яким доступним способом. Треба зазначити, що підставою призупинення дії трудового договору є відсутність роботи та неможливість її виконання в зв'язку з дією воєнного стану. Тривалість призупинення дії трудового договору обмежується дією 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. Призупинення дії трудового договору носить індивідуальний характер, оформлюється наказом (розпорядженням), не тягне за собою припинення трудових відносин, не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади. Заробітна плата при призупиненні працівнику не виплачується, проте відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Особливо необхідно зазначити, що при призупиненні дії трудового договору єдиний соціальний за працівника не сплачується, тому йому не зараховується страховий стаж.

Особливої поширеності під час дії воєнного стану набув простій. Відповідно до ст. 34 КЗпПУ простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [2]. Підставою введення простою можуть бути будь-які обставини, що спричинили зупинення роботи. В свою чергу, тривалість простою не обмежується дією воєнного стану, а може тривати без обмеження часу до того часу, поки існують обставини, що спричинили зупинення роботи. Якщо при призупиненні дії трудового договору ініціаторами можуть виступати як роботодавець, так і працівник, то при простою ініціатором виступає тільки роботодавець. При простої виплачується заробітна плата в розмірі 2/3 тарифної ставки встановленого окладу та період його дії зараховується до страхового стажу працівника.

Стаття 6 Закону № 2136 встановлювала нормальну тривалість робочого часу працівників у період дії воєнного стану в 60 годин на тиждень. Тобто норма застосовувалась для всіх категорій працівників. Законом № 2352-ІХ від 01.07.2022 були внесені зміни, згідно яких тривалість робочого часу в 60 годин на тиждень поширюється для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Також ч. 6 ст. 6 Закону № 2136 встановлено, що на період дії воєнного стану не діють норми про: скорочення роботи на одну годину напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; обмеження граничних норм надурочних робіт; заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні; перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого; норми щодо святкових і неробочих днів.

Таким чином, запровадження на території України воєнного стану внесло суттєві зміни в організацію трудових відносин в нашій державі. Швидке прийняття Закону № 2136 та його пріоритет над Кодексом законів про працю України переглянуло систему організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4303>
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n191>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-287-9-40>

ВИКОНАВЧІ ОРГАНИ МІСЦЕВИХ РАД: РОЛЬ І МІСЦЕ В СИСТЕМІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ

Желязко Аліна Валеріївна

студентка III курсу

Навчально-наукового інституту права

Національного університету водного господарства

та природокористування

м. Рівне, Україна

Історія розвитку місцевого управління в Україні демонструє тенденцію створення колегіальних виконавчих органів місцевого самоврядування. На різних етапах вітчизняної державності існували магістрати, розпорядчі міської думи, міські та земські управи, виконавчі комітети місцевих рад.

Нині в Україні здійснюється повномасштабна реформа, спрямована на розвиток демократичних засад у формуванні і діяльності інститутів державної влади та місцевого самоврядування. Одночасно вирішується питання підвищення ефективності та економічності функціонування системи публічної влади в умовах її детермінованості волею народу і конституційними приписами. Йдеться не стільки про структурні зміни,