

НАПРЯМ 7. АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ВІТЧИЗНЯНОЇ ЮРИСПРУДЕНЦІЇ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-287-9-138>

НОВАЦІЇ ІНСТИТУТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Біляк Максим

*студент 4 курсу юридичного факультету
Запорізького національного університету*

Науковий керівник: Омельянчик Сергій Володимирович,

*кандидат юридичних наук, доцент
Запорізького національного університету
м. Запоріжжя, Україна*

Трудовий договір - це гарантія прав робітника, який виконує свою роботу. Сумлінно працююча людина повинна захистити себе від недобросовісних роботодавців уклавши трудовий договір. Ба-більше, цього не достатньо. Тому що тільки правильний, юридично грамотно укладений договір має забезпечити права та обов'язки сторін, уникнути зайвих проблем, які можуть виникнути у зв'язку з його виконанням, і якщо, наприклад, виникне трудовий спір, може надати певних переваг як роботодавцеві, так і робітнику при його вирішенні.

Втім, у зв'язку з воєнною агресією проти України, відбулися зміни у трудовому законодавстві, які певним чином змінили звичний уклад трудового договору, обмежуючи (звужуючи) деякі права та обов'язки сторін, але тим не менш головні умови та витікаючі з цих умов права збережені.

На підтвердження цього, одразу потрібно зазначити, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

Сторонам надається право обирати яку форму договору укласти, роблячи це за взаємною згодою сторін. На кшталт: за згодою між працівником і роботодавцем можна укласти трудовий договір у формі електронного документа відповідно до Закону України "Про електронні документи та електронний документообіг".

Візьмемо до уваги те, що 15 березня 2022 року було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, до якого 01.07.2022 внесені зміни згідно із Законом № 2352-IX.

У статті 13 цього закону передбачено нову категорію в трудовому праві, це призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і, відповідно, тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією РФ проти України, що усуває можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1].

Одразу можна зазначити, що в умовах реалій сьогодення головним недоліком можливості призупинення трудового договору для робітника є те, що роботодавець не несе жодних витрат на утримання працівника або сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Працівник не має права на отримання статусу безробітного та на призначення виплати допомоги по безробіттю, а в разі перебування працівника під час призупинення дії трудового договору на лікарняному – він не буде оплачений.

Крім того умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Як зазначає законодавець, всі ці зміни потрібні для того, аби швидше залучити до роботи нових працівників, усунути кадровий дефіцит, а в певних випадках долучити додаткові робочі руки для досягнення раціонального ступеня мобільності персоналу, тому що наразі в наслідок відтоку населення з постійного місця проживання в інше місце, або взагалі за кордон, існує потреба заміщення вакантних місць робочих спеціальностей. Мається на увазі, існують проблеми зайнятості і в цьому ключі принципи державної політики зайнятості населення можуть дещо трансформуватися.

Так, наприклад, у доповненні статті 33 Кодексу законів про працю, новим законом зазначено, що 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, позбавляючи таким чином права робітника за його згодою змінювати місце та вид роботи [1].

Те саме можна сказати і про право на відпочинок. Так, право на щорічні відпустки зберігається у період дії воєнного стану, проте за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Втім, знову-таки, роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку 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.

Підбиваючи підсумки, слід констатувати, що фактично на час воєнного стану працівник, так само як і раніше, має основні права відповідно до умов договору, а саме: на заробітну плату обумовлену трудовим договором, на грошову компенсацію при звільненні, на дострокове розірвання трудового договору, крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, але так само отримує і додаткові зобов'язання і обмеження.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. (із змінами). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 29.03.2023).
2. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 19.07.2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення 29.03.2023).