

## THE RIGHTS OF WORKERS AT AN INDUSTRIAL ENTERPRISE IN WARTIME CONDITIONS

### ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

**Yakovlev D. V.**

*Teacher of Special Disciplines,  
Teacher of the First Category  
Separate Structural Unit "Zaporizhia  
Metallurgical Vocational College  
of Zaporizhzhia National University"  
Zaporizhzhia, Ukraine*

**Яковлєв Д. В.**

*викладач спеціальних дисциплін,  
викладач першої категорії  
ВСП «Запорізький металургійний  
фаховий коледж Запорізького  
Національного університету»  
м. Запоріжжя, Україна*

15 березня 2022 року Верховна Рада України ухвалила законопроект № 7160 «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану». Він суттєво змінює звичне функціонування трудових правовідносин протягом воєнного часу, значно зужує гарантовані права працівників та дещо розширює права роботодавців.

У разі запровадження військового стану Конституція України дозволяє обмежувати окремі права громадян [1, ст. 64], і трудові права не є винятком. Указом Президента [2] в Україні запроваджено військовий стан, на період дії якого можуть обмежуватися конституційні права та свободи людини та громадянина, зокрема передбачені Конституцією України [1, ст. 46], встановлює декларація про працю, куди входять можливість заробляти собі життя працюю, вільно обираючи чи який людина вільно погоджується.

Таке обмеження конституційного права на працю, очевидно, викликане обставинами активних бойових дій та необхідністю вжиття заходів щодо захисту держави. Водночас механізми, передбачені чинним законодавством про працю, хоч і спрямовані на максимальне дотримання прав та гарантій для працівників, не завжди можуть бути виконані роботодавцями в умовах воєнного стану.

У районах, де відбуваються бойові дії, та у разі загрози життю та здоров'ю працівник має право розірвати трудовий договір (звільнитися) за власним бажанням без попередження про це роботодавця за 14 днів до дати такого звільнення [4, ст. 38].

Це час, протягом якого роботодавець може знайти заміну працівникові без втрат для виробництва. Скасування такого терміну можна розцінювати як мінус для роботодавця, оскільки на додаток до

проблем, спричинених бойовими діями, роботодавець може мати додаткові проблеми з пошуком працівника.

Право роботодавця перевести працівника на іншу роботу, що не обумовлена трудовим договором, без його згоди. Таке право роботодавець може реалізувати виключно:

- для запобігання чи ліквідації наслідків бойових дій;
- за іншими обставинами, які ставлять або можуть наражати на загрозу життю або нормальні життєві умови людей.

При цьому працівнику гарантується оплата праці у розмірі не нижче за середній заробіток за попереднім місцем роботи.

Водночас щодо працівника не діють положення КЗпП України [4, ст. 32], які зобов'язували роботодавця повідомляти працівника про зміну істотних умов праці (а переведення працівника – це зміна істотних умов праці) за 2 місяці до дати такого переведення. Можна констатувати, що в цій частині відбулося звуження прав та гарантій для працівників, що стосуються обставин зміни суттєвих умов праці.

Також можна констатувати звуження гарантій працівникам. Водночас за працівниками зберігається право на отримання вихідної допомоги у розмірі одного середньомісячного заробітку.

Тепер роботодавці мають право звільняти працівників у зв'язку з ліквідацією підприємства, організації, установи, якщо така ліквідація викликана знищенням внаслідок бойових дій усіх виробничих, організаційних чи технічних потужностей чи майна підприємства.

Під час дії військового стану роботодавці мають право оформляти розірвання трудового договору під час тимчасової непрацездатності працівника або під час перебування його у відпустці. У такому разі днем звільнення буде перший робочий день, що настає після закінчення періоду тимчасової втрати працездатності або перший робочий день після відпустки.

Крім того, скасовуються положення про скорочений графік роботи напередодні святкових днів. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. А норма про те, що безперервний відпочинок може бути скорочений до 24 години, означає, що кількість вихідних може бути скорочена до одного.

Право працівника на 24 календарні дні оплачуваної відпустки протягом дії воєнного часу залишилося без змін.

Однак тепер роботодавець має право відмовити працівникові, залученому до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, у наданні будь-якого виду відпустки за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та відпустки по догляду за дитиною.

Роботодавець залишається зобов'язаним забезпечити реалізацію права працівників своєчасне отримання зарплати. Крім того, в ньому міститься інше положення, що звільняє роботодавця від відповідальності за невивлату заробітної плати, якщо він доведе, що невивлата сталася внаслідок ведення бойових дій та обставин іншої непереборної сили.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою та тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Зупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Що цікаво: питання, пов'язані з відшкодуванням заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час припинення дії трудового договору в повному обсязі покладаються на державу, яка вчиняє військову агресію, в даному випадку на РФ. Таким чином, якщо трудовий договір із працівником буде припинено за вказаними підставами, отримати компенсацію відповідний працівник зможе лише від країни-агресора.

Висновок. Положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах військового стану» навряд чи можна назвати спрямованими на максимальний захист прав та інтересів працівників, скоріше навпаки, оскільки права працівників значно звужуються порівняно з мирним часом. З іншого боку, воєнний час вимагає ухвалення складних і непопулярних рішень не лише на полі бою, а й в інших сферах, зокрема й у трудових відносинах. Тому, незалежно від складнощів, які чекають на Україну та українців попереду, слід сподіватися, що ми зможемо їх пройти гідно.

#### **Література:**

1. Конституція України. ВР України 28 червня 1996 року.
2. Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 року
3. Законопроект № 7160 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». № 2352-IX від 01.07.2022
4. Кодекс ЗАКОНОВ про ПРАЦЮ УКРАЇНИ. Закон № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375