

3. Veterans' Employment and Training Service [Електронний ресурс]. *US Department of Labor*. URL: <https://www.dol.gov/agencies/vets/about/advisorycommittee>

4. Boots to Business [Електронний ресурс] // U.S. Small Business Administration. URL: <https://www.sba.gov/sba-learning-platform/boots-business>

5. Veterans Business Outreach Center (VBOC) program [Електронний ресурс]. *U.S. Small Business Administration*. URL: <https://www.sba.gov/local-assistance/resource-partners/veterans-business-outreach-center-vboc-program>

6. Supporting the goals and ideals of "National Veterans Small Business Week". [Електронний ресурс]. *117th Congress*. URL: <https://www.congress.gov/bill/117th-congress/house-resolution/1453?q=%7B%22search%22%3A%5B%22Veterans%27+Business%22%2C%22Veterans%27%22%2C%22Business%22%5D%7D&s=1&r=24>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-42>

## **ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Петричук Вікторія Сергіївна**

*студентка факультету прокуратури*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

*м. Харків, Україна*

Право на працю є одним із гарантованих Конституцією України прав громадян. Так, відповідно до статті 43 Основного Закону, Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Така праця, не може бути примусовою [1].

На сьогоднішній день трудові правовідносини врегульовані нормами Кодексу законів про працю України. З початком повномасштабного вторгнення на територію України у трудове законодавство було внесено чимало змін, що вплинули, зокрема, й на реалізацію громадянами трудових прав.

Законодавчі зміни пов'язані з тим, що під час воєнного стану в нашій державі почастишали випадки відсутності працівників на роботі у зв'язку із збройною агресією, стали спостерігатися труднощі з виплатою заробітної плати, знищенням матеріальної бази підприємств,

необхідністю суміщення декількох посад у зв'язку із відсутністю працівників на підприємствах тощо.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року став першим законодавчим актом, що врегулював трудові правовідносини з початком війни.

Цим законодавчим актом було введено наступні зміни. Так, відповідно до статті 2 цього Закону, стало можливим укладення трудового договору у формі, визначеній за взаємною згодою сторін. Роботодавцю, зокрема, надано можливість укласти з працівниками строковий трудовий договір на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [2].

Відповідно до статті 3 Закону, на час дії воєнного стану роботодавець має право на переведення працівника на іншу роботу без його згоди та таку, що не обумовлена трудовим договором задля відвернення загрози його життю, відвернення наслідків бойових дій тощо, за умови належної оплати праці (не нижче за посадовий оклад на минулій роботі) [2].

Працівник, у свою чергу, наділяється правом одностороннього розірвання трудового договору, якщо підприємство знаходиться в зоні активних бойових дій.

Заслуговує уваги запроваджений інститут призупинення дії трудового договору. Відповідно до статті 13 Закону, призупинення дії трудового договору це тимчасовий стан, що має наслідком тимчасове припинення забезпечення працівника роботою і власне тимчасове припинення виконання такої роботи за трудовим договором у зв'язку із воєнним станом, що виключає можливість виконання обов'язків за трудовим договором як з боку роботодавця, так і з боку працівника [2].

Ініціювати призупинення дії трудового договору може як працівник, так і роботодавець, однак виключно на період дії воєнного стану на території України.

Науковці порівнюють інститут призупинення з простоем. Так, Свічкарьова Я.В. наголошує на відмінностях вищезгаданих інститутів, до яких відносить те, що простій може запроваджуватися за будь-яких обставин, а призупинення дії трудового договору – у період, коли у зв'язку зі збройною агресією працівник не може виконувати роботу на певному підприємстві. Простій може бути запроваджено на будь-який час, та у будь-який період, а інститут призупинення – лише за умови воєнного стану та виключно на період до його закінчення [3, с. 65].

Варто зазначити, що за умов запровадження інституту призупинення дії трудового договору, заробітна плата працівнику не виплачується, а відшкодування заробітної плати за період вимушеного

призупинення виконання трудового договору покладається на країну-агресора, що в свою чергу, є неможливим.

Не можна не погодитись з думкою вченого Новака І.М., що даний інститут є легалізацією прихованого безробіття: працівник нібито працевлаштований, однак заробітна плата такому працівникові не виплачується, роботодавцем не сплачується єдиний соціальний внесок, і як наслідок, працівникові не зараховується трудовий стаж [4, с. 139].

Наступне питання, що слід розглянути, – це можливість примусового залучення працівників до виконання певного виду робіт. В нормативному регулюванні цього питання існує колізія. В той час, коли статтею 43 Конституції України примусова праця заборонена, у статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зазначається, що під час воєнного стану можливе запровадження трудової повинності, за якої повинно бути забезпечено мінімальні стандарти щодо оплати праці, відпустки, часу відпочинку тощо [5].

Також варто зазначити, що на період дії воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативи роботодавця. На нашу думку, це положення є доцільним за умов воєнного стану, однак повинно запроваджуватись згідно з принципом доцільності та з урахуванням інтересів працівників.

Таким чином, проаналізувавши зміни до трудового законодавства на період дії воєнного стану, можна дійти висновку, що дані зміни, з одного боку, обмежують трудові права працівників, а з іншого – є необхідними на період збройної агресії на території нашої держави, оскільки більшість нововведень реалізуються для збереження життя та здоров'я як роботодавця, так і працівників підприємств.

### 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#Text> (дата зрнення 30.11.2023).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата зрнення 30.11.2023).
3. Свічкарьова Я. В. Щодо призупинення дії трудового договору під час воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія : Юридичні науки. 2022. № 6. С. 63–68.
4. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: *Матеріали круглого столу* (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 138–140.

5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата зрнення 30.11.2023) електронне посилання зі словом текст та номер.

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-43>

## **ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Прокопчук Наталія Романівна**

*викладач юридичних дисциплін*

*Галицький фаховий коледж імені В'ячеслава Чорновола*

*м. Тернопіль, Україна*

На сьогодні набуває актуальності дослідження питання відповідальності суб'єктів трудових правовідносин, вчинених в умовах воєнного стану в Україні. Важливість регулювання цієї проблеми є необхідною, оскільки як працівники, так і роботодавці дозволяють, в складний для країни час, порушувати норми праці як на робочому місці, так і під час виконання трудових обов'язків за його межами. Саме тому законодавцями має бути прийняте рішення, щодо встановлення особливостей притягнення до відповідальності суб'єктів трудових правовідносин за порушення правових норм у сфері праці (особливим законодавством, спрямованим на забезпечення безпеки та ефективного функціонування суспільства в умовах кризи).

Попри воєнний стан, роботодавці дозволяють працівникам порушувати норми праці, оскільки не належним чином здійснюють нагляд і контроль за виконанням трудової діяльності останніх. Постановою Кабінету Міністрів України «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» [1] передбачено припинення проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю). Але треба наголосити, що за умови наявності загрози, що має негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави їх проведення дозволено.

За загальними нормами трудового права роботодавці несуть відповідальність за порушення законодавства про працю, наприклад несвоєчасна виплата заробітної плати, залучення до роботи в нічний