

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

час без згоди працівника тощо. У період дії воєнного стану, з метою належного виконання трудових обов'язків, роботодавець може бути притягнений до відповідальності за порушення трудових прав працівників, а працівник за порушення трудових обов'язків, які не передбачені законодавством про працю.

Відповідальність роботодавців в умовах воєнного стану має ряд особливостей, які відрізняють її від відповідальності роботодавців у мирний час. З початком повномасштабного вторгнення на території нашої держави на умови праці українців почали впливати небезпечні ризики, такі як масові ракетні обстріли, які призводять насамперед до значного погіршення рівня безпечних умов праці та до неможливості виконувати свої трудові обов'язки, через страх за своє життя. Таким чином роботодавці зі свого боку зобов'язані забезпечити безпеку всім працівникам. В складний період, в якому ми зараз перебуваємо на кожному підприємстві, установі чи організації має бути встановлений чіткий план дій, на випадок оповіщення повітряної тривоги. Якщо всі, будуть дотримуватися цих дій, це дасть змогу врятувати життя людей. Але на превеликий жаль, не всі роботодавці дотримуються порядку евакуації працівників у разі загрози життю та здоров'ю. Так, за недотримання таких дій роботодавець може бути притягнутий до адміністративної відповідальності, а також до кримінальної у разі, якщо це порушення призвело до загибелі або травми працівника.

Відповідальність роботодавців в період воєнного стану має бути більш суворіша, аніж у мирний час:

- працівники, перебувають у більшій небезпеці, вони можуть залучатися до воєнних дій, або перебувати на територіях, де ведуться бойові дії;

- важливо, щоб роботодавці дотримувалися законів та інших нормативно – правових актів, які регулюють трудові відносини, для того, щоб забезпечити стабільність і ефективність у суспільстві.

Сьогодні у працівників виникає занепокоєння, щодо обмеження прав на своєчасну оплату праці. У мирний час роботодавець виплачував заробітну плату регулярно в робочі дні у встановлені строки, розширенню ця норма не підлягала. Але у період воєнного стану статтею 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», визначено, що можливе порушення строків оплати праці [2]. Але лише у випадку ведення бойових дій, до того ж роботодавець зобов'язаний довести це. Тут варто наголосити на тому, що роботодавець в будь-якому випадку зобов'язаний виплатити винагороду, тоді коли буде відновлена можливість здійснювати діяльність. Якщо це не буде доведено, тоді настає відповідальність відповідно до законодавства. Адже це є засобом для існування, і для

багатьох людей невивплата є великою проблемою. Працівник, який не отримав заробітну плату, має право звернутися до суду з позовом про стягнення належних йому витрат [3].

Працівники в умовах воєнного стану також несуть юридичну відповідальність за порушення трудових обов'язків, що має ряд особливостей. Працівники зобов'язані виконувати роботу, визначену трудовим договором, якщо ці обов'язки необхідні для забезпечення безпеки держави та суспільства. Таку роботу виконують працівники різних професій: військовослужбовці, працівники сфери охорони здоров'я, енергетики, зв'язку, працівники благодійних організацій, волонтери, органи правопорядку. Кожен повинен належним чином виконувати свої трудові обов'язки, неналежно від місця роботи чи виду діяльності, адже це є необхідним для підтримки економічної стабільності та захисту своєї країни. Всі, хто належним чином виконує свою трудову функцію, здійснює свій неодмінний вклад у перемогу України. Але на жаль, є значна кількість випадків порушення норм трудового законодавства, недотримання своїх трудових обов'язків, що уповільнює процес становлення нашої перемоги. За порушення трудової дисципліни в умовах воєнного стану працівники можуть бути притягнені до дисциплінарної, адміністративної, кримінальної відповідальності залежно від скоєного проступку чи правопорушення.

Основний закон держави – Конституція України у ст. 66 визначає, що «кожен зобов'язаний відшкодувати завдані ним збитки» [4]. Це загальне правило поведінки для усіх щодо наслідків своєї незаконної поведінки у вигляді спричинення збитків. Частина 1 статті 130 КЗпП України зазначає, що «Працівники несуть матеріальну відповідальність за шкоду, заподіяну підприємству, установі, організації внаслідок порушення покладених на них трудових обов'язків» [5]. Тобто за загальним правилом працівник, який заподіяв шкоду, має її відшкодувати.

Застосування матеріальної відповідальності щодо осіб, які заподіяли шкоду, внаслідок порушення покладених на них обов'язків в нас час є недостатньою. В загальному як у мирний, а особливо у воєнний час суб'єкти трудових правовідносин належним чином виконувати свою трудову функцію. Тому що ми маємо пам'ятати, що такі дії перешкоджають здійсненню захисту нашої держави. Що спричиняє погіршення умов військовослужбовців, тим самим перешкоджаючи їм виконувати свій обов'язок перед державою. Неправомірні дії під час виконання трудової функції зі сторони працівника, напряду впливають на погіршення умов для захисту військовослужбовцями нашої країни, стан економіки, яка в складний для країни час має відігравати першочергову роль.

Узагальнюючи вищенаведене, можна сказати, що відповідальність суб'єктів трудових правовідносин в умовах воєнного стану має бути чітко визначена і врегульована. Кожен свідомий українець, повинен зрозуміти, що незаконні дії суб'єктів трудових правовідносин не повинні перешкоджати обороні нашої держави. Саме від нас залежить майбутнє наших захисників і захисниць. В кожного українця має бути правило: «поки ти працюєш, тебе в той час – захищають». До поки ти вчиняєш такі, на твою думку дрібні правочини, це лише уповільнює процес становлення нашої перемоги. Проте, дане питання відноситься до найбільш порушуваних в цей час. Тому залишаються актуальними подальші теоретичні та наукові дослідження, щодо більш конкретніших норм встановлення відповідальності суб'єктів трудових правовідносин у воєнний час, зокрема його чітка систематизація.

### Література:

1. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: Постанова КМУ № 303 від 13 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF#Text>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX /Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n20>
3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-ix Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>
4. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
5. Кодекс законів про працю: затверджується Законом № 322-VIII від 10 груд. 1971. *БВП*. 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>