

## ТРУДОВЕ ПРАВО ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

**Денег Катерина Олегівна**

*студентка магістратури,*

*Навчально-науковий інститут права*

*Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

*м. Київ, Україна*

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану – це особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Воєнний стан вплинув на всі сфери життя українців, у тому числі на організацію трудових відносин, зокрема було прийнято Закоу України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 № 2136-IX, який і декларує саме особливості трудових відносин у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану" [1].

Основними положеннями даного Закону є наступне:

1. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, передбачених статтями 43 (кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується) та 44 (ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів) Конституції України [2].

2. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При укладенні трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У період воєнного стану застосовується такі форми форми організації, як надомна та дистанційна. Дистанційні робітники працюють у будь-якому місці за власним вибором. Водночас мають бути на зв'язку з роботодавцем за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій. Надомний працівник виконує роботу за місцем проживання або в інших визначених ним місцях поза приміщеннями роботодавця.

Для такої роботи характерна закріплена робоча зона або технічні засоби.

3. 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 у таких випадках):

- 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.

При цьому оплата праці за виконану роботу – не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

4. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов [3]. Тобто працівників можна попереджати про зміну істотних умов праці відразу після ухвалення роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

5. У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) [4, с. 149].

6. Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

До 40 годин на тиждень – скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються: заборона роботи у вихідні дні; скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем; обмеження для надурочних робіт.

7. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

8. За працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації зберігаються трудові гарантії: збереження місця роботи (посади), переважне право залишення на роботі, право на щорічну відпустку, безперервність стажу роботи

9. У період воєнного стану заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати, але існують випадки, коли він звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок: ведення бойових дій; дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати [5, с. 101].

10. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

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.

Роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

11. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної

агресії проти України, здійснюється за рахунок: коштів держави-агресора; коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Відшкодування здійснюється у таких випадках:

– для працівника: неотриманої заробітної плати згідно з умовами трудового договору у зв'язку з призупиненням дії трудового договору, перебуванням працівника у відпустці без збереження заробітної плати, втрата працівником частини заробітної плати у зв'язку із запровадженням неповного робочого часу спричиненого змінами в організації виробництва і праці;

– для роботодавця: витрати на оплату простою працівників в період дії воєнного стану, суми, які були сплачені первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу.

Таким чином, на мій погляд, найінноваційнішим є запровадження інституту призупинення дії трудового договору, а саме 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

### Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Конституція України ві 28 червня 1996 року 254к/96-вр. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. 1996. № 30, ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>

3. Кодекс законів про працю України: затв. Законом УРСР від 10.12.1971 р., № 322- VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

4. Андрушко А. Трудові відносини у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. С. 147–150.

5. Кузнецова Ю. В. Реформування трудових правовідносин під час дії воєнного стану. *Правова держава*. 2023. № 50. С. 99–105.