

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ДІЇ В УКРАЇНІ ВОЄННОГО СТАНУ

НТУ «Дніпровська політехніка»

Лопатін Д.В.

Науковий керівник: ст. викладач Махова Л.О.

Відповідно до законодавства України, воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

24 лютого 2022 року було затверджено Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні». Запровадження даного акту зумовило українське законодавство вирішити питання корегування та організації трудових відносин впродовж такого періоду, адже якщо у критичний момент не будуть відповідно функціонувати трудові відносини працівників підприємств, установ та організацій, економіка країни зазнає краху. У результаті, Президент України 15 березня 2022 року підписав Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набрав чинність 24 березня 2022 року [1]. Його особливості полягають в тому, що він обмежує дію чинного трудового законодавства в межах, що викладені в законі, а також те – що термін дії його становить – лише воєнний час.

Даний закон адаптував трудове право під реалії воєнного стану, визначив нові правила трудових відносин працівників усіх підприємств установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [3]. Закон вирішує такі питання, як: особливості укладання трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи як працівника, так і роботодавця; робочий час, оплату праці, відпустки, діяльність профспілок тощо у період воєнного стану [1]. Положеннями цього закону права працівників значно звужуються порівняно з мирним часом, зокрема права і свободи людини й громадянина, передбачені статтями 43 - 44 Конституції України, які визначають право на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів [3].

Законодавчим нововведенням передбачено, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також

усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [2].



Рис. 1 Трудові відносини в період воєнного стану



Рис. 2 Робочий час у воєнний період

На рис. 1 наведені основні зміни у трудовому законодавстві відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Відтепер у період воєнного стану заробітну плату підприємство, яке зупинило свою діяльність, може виплатити після її поновлення. У роботодавця з'явилась можливість тимчасово призупинити трудові договори без розірвання трудових відносин з працівником та з компенсацією заробітної плати шляхом репарації за рахунок країни агресора. За погодженням між працівником та адміністрацією підприємства можлива відпустка без збереження заробітної плати строком до кінця дії воєнного стану. Закон дозволяє звільнення працівника без відпрацювання 14 календарних днів [3].

На рис. 2 зображена модифікація щодо норми тривалості робочого часу, попередження про зміни умов та місця роботи, про які роботодавець тепер, у даний період, може не попереджати працівника у двомісячний строк, що необхідно було б зробити у мирний час відповідно до статті 32 Кодексу законів про працю, а також можливості роботодавця зупиняти дію окремих положень колективного договору.

Проаналізувавши вищенаведене, можна дійти висновку, що у період воєнного стану українська влада приймає закони, які необхідні для оптимізації, регулювання та коректної організації трудових відносин у складні часи, дає можливість підприємствам уникнути простою через брак робочої сили; намагається не дати економіці країни зазнати фатального регресу.

Перелік посилань

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Трудові відносини в умовах воєнного стану. Безоплатна правова допомога. 2022. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/trudovi-vidnosyny-v-umovah-voennogo-stanu/>.
3. Трудові відносини у воєнний час: що змінилося у законодавстві. Мережа правового розвитку. 2022. URL: <https://ldn.org.ua/consultations/trudovi-vidnosyny-u-voiennyu-chas-zminy-v-zakonodavstvi/>.