

**Кононенко А.С.**, здобувачка вищої освіти  
першого (бакалаврського) рівня,  
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна  
Науковий керівник: Кметик Х.В., к.ю.н.

## **ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

За період воєнного стану українське законодавство зазнало чималих змін, така ж доля і чекала закони, що стосуються трудового права. Деякі зміни були введені лише на час дії воєнного стану, а деякі – на невизначений термін. Також, варто зазначити, що нарешті було задокументовано та введено положення, які регулюють роботу фрілансерів – неповний робочий графік. Відповідними законодавчими новелами було урегульовано питання, які досить часто бентежили громадян України та значно обурювали з початку введення воєнного стану. Тому варто ознайомитись з ним.

Першим питанням, яке постало на порядку денному було виплата заробітних плат та збереження (закріплення) посади та місця роботи мобілізованим працівникам. Так, відповідно до внесених змін від 19 липня 2022 року роботодавець не зобов'язаний зберігати середній заробіток за мобілізованими працівниками, проте, за такими працівниками все ще зберігається посада та місце роботи, тому їх не можливо звільнити або перевести на іншу посаду [1; 2].

Наступним важливим урегулюванням були питання щодо трудового договору (розірвання, припинення дії, виконання зобов'язань сторонами, тощо). Так, однією з нових підстав для розірвання трудового договору є відсутність працівника на роботі більше 4 місяців поспіль без надання пояснення щодо такої тривалої відсутності. Також, законодавством тепер встановлено нову підставу – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Щодо умов оплати праці – головною зміною є можливість змінювати істотні умови праці без попереднього повідомлення працівника (за 2 місяці). Для

призупинення дії трудового договору сторони мають засвідчити неможливість виконання своїх зобов'язань через військову агресію. Таке рішення має супроводжуватись відповідним наказом, де має бути зазначено: причини, строк призупинення, дані та кількість працівників та умови відновлення дії трудового договору [2; 3].

Головним новаторством цього року у сфері трудового законодавства є урегулювання фрілансу. Це суттєво впливає на сучасність, адже у зв'язку з військовою агресією росії компанії не можуть наймати працівників на повну зайнятість через складний фінансово-економічний стан, тому це є новим виходом та прибутком для держави.

Варто визначити особливості фрілансу. Договір про фріланс – новий вид трудового договору, а саме, договір з нефіксованим робочим часом. Основна особливість такого договору – у ньому немає конкретної тривалості робочого часу, оскільки така тривалість визначається залежно від обсягу роботи, що буде надаватися. При цьому, за відсутності роботи в певному періоді вона може не надаватися взагалі, тобто, наприклад, впродовж певного місяця працівник може не відпрацювати жодної години. Проте, варто також звернути увагу і на інші аспекти: у одного роботодавця договорів про фріланс може бути не більше 10% від загальної кількості трудових договорів, а якщо загальна кількість найманих працівників менша 10 - дозволено мати лише 1 договір з фрілансером. Тривалість робочих годин фрілансера не має переважати 40 годин на тиждень – не більше 6 днів на тиждень [3; 4].

Найбільш цікавим питанням виявилась оплата праці фрілансера – за звичайною логікою така оплата має бути пропорційною до кількості відпрацьованого часу або ж виконаної роботи. Проте, відновлено до внесених змін фрілансер маж відпрацювати принаймні 32 години на місяць, але якщо фактично часу було відпрацьовано менше роботодавець все рівно має виплатити відповідну суму за 32 години. Роботодавець не може встановлювати заборону на укладання аналогічних договорів та/або звичайних трудових договорів з іншими компаніями/роботодавцями. Фрілансер-працівник може звернутись до роботодавця з проханням працевлаштуватись після 12 місяців співпраці. У такому

випадку роботодавець протягом 15 днів має надати працівнику дозвіл або вмотивовану відмову [3].

І наостанок, новелою щодо урегулювання працевлаштування фрілансерів є передбачення відповідальності за зловживання договорами з фрілансерами. Штрафні санкції будуть застосовуватись у випадках, коли роботодавець підмінює звичайні трудові договори на повний робочий час договори з нефіксованим робочим часом. Штраф у такому випадку дорівнюватиме штрафу, яким караються роботодавці у разі використання праці неоформлених працівників, а саме, як правило, 10 мінімальних заробітних плат за кожного працівника. Крім того, штраф застосовуватиметься до роботодавців, які перевищили допустимі 10% квоту на працевлаштування фрілансерів. Для таких випадків застосовуватиметься штраф у розмірі трьох мінімальних заробітних плат за кожного працівника. Аналогічний розмір штрафу застосовуватиметься, якщо роботодавці не ведуть достовірний облік робочого часу фрілансера [4].

Отже, можна зробити висновок, що введенні зміни до трудового законодавства майже охопили увесь спектр важливих питань. Зокрема, нарешті забезпечили урегулювання працевлаштування та роботи фрілансерів, робота яких наразі лише набирає обертів. Проте, незважаючи на наявну реакцію уряду на стан та актуальність трудового законодавства під час воєнного стану, необхідність оновлювати та пристосовувати нормативно-правові акти до наших реалій у найкоротші строки – вкрай важливо. Так, варто ще внести уточнення/роз'яснення щодо працевлаштованих працівників, які були мобілізовані, та й про договори з нефіксованим робочим часом є достатньо питань.

### *Література*

1. Кодекс законів про працю № 322-08 від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022. URL : [https://ips.ligazakon.net/document/view/T222136?utm\\_source=biz.ligazakon.net&utm\\_](https://ips.ligazakon.net/document/view/T222136?utm_source=biz.ligazakon.net&utm_)

medium=news&utm\_content=bizpress01&\_ga=2.263265807.223702390.1669019787-412211457.1652348134.

3. Ірина Шапошнікова. Стаття: ТОП-10 новацій трудового законодавства для бізнесу. URL: [https://biz.ligazakon.net/analytics/212916\\_top-10-novatsy-trudovogo-zakonodavstva-dl-ya-bznesu](https://biz.ligazakon.net/analytics/212916_top-10-novatsy-trudovogo-zakonodavstva-dl-ya-bznesu).

4. Дана Гордійчук. Стаття: Фриланс, робота за домовленістю та «воєнні рейки». Як війна змінила умови праці в Україні від 3.08.2022. URL : <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/08/3/689959>.