

Осадченко І. В., здобувачка вищої освіти
другого (магістерського) рівня,
Національний авіаційний університет, м. Київ, Україна
Науковий керівник: Вишновецька С. В., д.ю.н., професор

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Введення воєнного стану, як правило, супроводжуються обмеженнями прав та свобод людей, що стосується також трудових відносин.

Так, повномасштабне вторгнення росії на територію України, проведення воєнних дій та введення в Україні з 24 лютого 2022 року згідно з Указом Президента України № 64/22 воєнного стану, актуалізувало питання запровадження нових законів, які б регулювали трудові відносини в умовах воєнного стану в умовах викликів сьогодення [1].

На 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), який привів до змін у правовому регулюванні трудових відносин [2]. Згідно зі статтею 2 Закону, сторони можуть визначати форму трудового договору за згодою. Щодо прийняття на роботу, стаття 26 Кодексу законів про працю України встановлює категорії осіб, які не можуть бути піддані випробуванню. Проте, у період воєнного стану, за статтею 2 Закону, умову про випробування працівника можна встановлювати для будь-якої категорії працівників.

Зміни сталися в нормах, які регулюють розірвання трудового договору. Згідно із ст. 4 Закону, працівник може розірвати договір без двотижневого повідомлення роботодавця з причини бойових дій у районах, де знаходиться підприємство, установа, організація, або у випадку, коли ставиться під загрозу життя та здоров'я працівника. Під час дії воєнного стану можна звільнити працівника з ініціативи роботодавця, якщо працівник знаходиться в стані тимчасової непрацездатності або перебуває у відпустці, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. У такому випадку дата звільнення повинна бути першим робочим днем, який настає після закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеної в документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки (ч. 1 ст. 5 Закону).

Також, ст. 13 Закону введено поняття «призупинення дії трудового договору», яке означає тимчасове припинення надання роботодавцем роботи працівнику і тимчасове припинення виконання роботи

працівником. Причиною для призупинення може стати неможливість роботодавця забезпечити працівника роботою або неможливість працівника виконувати роботу у зв'язку з воєнною агресією проти України. Однак, призупинення трудового договору не припиняє трудові відносини.

Можна виділити й інші особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану, які включають наступні аспекти:

Заборона страйків та інших форм колективної діяльності. Роботодавці та працівники можуть бути зобов'язані виконувати свої обов'язки без будь-яких перерв, або за умови дотримання спеціальних процедур.

Збільшення режиму роботи. Умови воєнного стану можуть призвести до збільшення навантаження на підприємствах, тому правове регулювання трудових правовідносин може допускати збільшення тривалості робочого часу, зменшення перерв на відпочинок та інших режимних обмежень.

Підвищення вимог до дисципліни працівників. Від працівників вимагатиметься посилена увага до своєї роботи та суворе дотримання внутрішнього розпорядку.

Збільшення захисту прав працівників. Водночас, умови воєнного стану можуть також призвести до збільшення захисту прав працівників, оскільки держава може встановити особливі заходи безпеки для працівників, що займаються важливими видами робіт в рамках воєнних зусиль.

Збільшення регулювання трудових відносин. Воєнний стан може призвести до збільшення регулювання трудових відносин, оскільки держава може встановити певні обмеження щодо графіка роботи, відпусток, оплати праці тощо, з метою забезпечення успішного ведення війни.

Заборона примусової праці. Вищезазначені умови можуть також призвести до заборони примусової праці, оскільки держава може бути зобов'язана забезпечити захист прав людей в рамках воєнного стану.

Введення воєнного стану призводить до значних змін у правовому регулюванні трудових правовідносин, що може створити проблеми для роботодавців та працівників. Нижче наведено деякі можливі проблеми, які можуть виникнути, та шляхи їх вирішення.

Зміна умов праці: Умови праці можуть змінюватися в залежності від потреб оборони. Проте, будь-які зміни повинні бути встановлені у відповідності з вимогами законодавства. Роботодавці повинні надавати працівникам відповідну інформацію про зміни умов праці та повинні діяти відповідно до встановлених законом процедур.

Відшкодування втрат: Умови воєнного стану можуть призвести до втрати роботи, зміни заробітної плати або інших втрат для працівників. Згідно із законодавством, працівники повинні мати право на

відшкодування відповідно до встановлених норм. Роботодавці повинні діяти відповідно до закону та надавати працівникам необхідну допомогу.

Зміни у робочому графіку: Умови воєнного стану можуть призвести до змін у робочому графіку. Роботодавці повинні встановити нові графіки роботи відповідно до вимог законодавства та узгоджувати їх із працівниками.

Забезпечення безпеки працівників: Умови воєнного стану можуть створювати небезпечні умови для працівників. Роботодавці повинні надавати необхідну охорону здоров'я та безпеку для працівників та діяти відповідно до вимог законодавства.

Основні шляхи вирішення проблем правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану:

Розробка спеціального законодавства: влада може прийняти спеціальні нормативні акти, які передбачають особливі умови роботи працівників під час воєнного стану, їх захист та соціальний захист.

Забезпечення інформаційної підтримки: важливо забезпечити широку доступність та своєчасність інформації про вимоги щодо забезпечення безпеки працівників, особливості роботи в умовах воєнного стану та соціальні пільги, які можуть бути надані.

Зміцнення контролю за додержанням правил: влада повинна забезпечити ефективний контроль за додержанням правил трудової безпеки та прав працівників, а також за дотриманням законодавства щодо заробітної плати, соціального захисту та інших прав працівників.

Розвиток механізмів захисту прав працівників: важливо забезпечити можливість працівників звернутися за захистом своїх прав до відповідних органів, які повинні швидко та ефективно реагувати на порушення прав працівників.

Зміни у правовому регулюванні трудових відносин наразі, зумовлені введенням воєнного стану, мають на меті захист прав як працівників, так і роботодавців, та мінімізацію виникнення трудових спорів.

Література

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України № 64/2022 від 24 лют. 2022 р. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення: 05.04.2023).

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 05.04.2023).