УДК 349.2
orcid.org/0000-0003-0376-5079

НОВОВВЕДЕННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ В УМОВАХ ДІЇ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Прогонюк Людмила Юріївна,
доцент кафедри публічного управління та адміністрування
і міжнародної економіки
Миколаївського національного аграрного університету,
кандидат юридичних наук, доцент, e-mail:progluda@i.ua

Сьогодні питання організації трудових відносин в умовах режиму воєнного стану є вирішальним і дуже актуальним. Враховуючи встановлення спеціального режиму на території України важливо визначити зміни трудового законодавства, що відбулися у зв'язку із запровадженням правового режиму воєнного стану, специфіку організація трудових відносин тощо.

Слід відмітити, що дослідження і розгляд питань щодо трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні, змін та нововведень до трудового законодавства у 2022 році, ще тільки розпочато. Як відмічає Ю. Кузнецова, суттєвих та найбільших змін Кодекс законів про працю України зазнав саме у період воєнного стану, тільки за 2022 рік було прийнято 15 Законів України, що вносили не тільки кількісні, а й якісні зміни до КЗпП України [1, с. 101]. Л. Менів досліджував фрагментарно питання розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, наголошуючи на сучасних проблемах законодавчого регулювання та його негайного доопрацювання [2, с. 241]. Професорка М. Менджул досліджувала такі зміни через конституційне право на працю громадянина та аналізу економічного ринку праці щодо прогнозів та підходів експертів до перспектив відновлення рівня занятості в Україні після війни [3, с. 168]. Тому питання більш чіткого аналізу окремих положень законодавства України про трудові відносини, які існують в умовах режиму воєнного стану, залишається актуальним.

Значну роль у регулюванні трудових відносин відіграло запровадження воєнного стану. Саме ця сфера вимагала негайних змін і реагування з боку парламенту, що й було зроблено, зокрема прийнято спеціальний закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Положення зазначеного закону дозволяють більш гнучко регулювати трудові відносини, запроваджено нові норми (наприклад, призупинення трудового договору), передбачено низку гарантій для працівника (можливість розірвання договору у зазначений термін у заяві тощо) і роботодавця (можливість звільнення працівника навіть під час його тимчасової непрацездатності тощо). З огляду на те, що триває війна, у липні того ж року були внесені зміни та доповнення до цього закону, і, очевидно, на цей час його положення потребують удосконалення з метою належного захисту прав працівників в умовах воєнного стану [4]. Частково нові приписи стосуються особливостей трудових відносин під час воєнного стану, частково – загальних положень трудового законодавства.

Організація трудових відносин в умовах режиму воєнного стану – це особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств країни незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності, а також особи, які працюють за трудовим договором з фізичними особами на період дії режиму воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Варто зазначити, що на період дії воєнного стану відповідно до статей 43, 44 Конституції України вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина.

Отже, під час війни існують обмеження права на вільний вибір праці та право на страйк для захисту власних інтересів. Це, в свою чергу, відповідає нормам Закону України «Про правовий режим воєнного стану», ст.19 якої забороняє страйки, а п.2 ч.1 ст.8 дає дозвіл військовим командуванням (військовими адміністраціями) запровадити трудову повинність для працездатних осіб.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану. Пропрацювавши норми цього Закону, слід відмітити про зміни у трудовому законодавстві (табл. 1.1.)

Таблиця 1.1 – Зміни у трудовому законодавстві під час воєнного стану

Зміни щодо трудових договорів
• форма договору – за згодою; • випробувальний термін – для всіх; • тимчасове призупинення договору – за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії
Зміни щодо умов праці
• тривалість робочого тижня: нормальна – до 60 годин; • скорочена – до 50 годин
Зміни щодо оплати праці:
• своєчасно – якщо підприємство працює; • несвоєчасно – якщо підприємство не працює (після відновлення його діяльності)
Зміни щодо вихідних днів:
• скасовано скорочені дні напередодні свят; • скасовано святкові дні; • скасовано перенесення святкових днів; • вихідні дні – мінімум 24 години.
Зміни щодо відпусток:
• щорічні оплачувані – 24 дні; • неоплачувані – необмежений термін
Зміни щодо звільнення працівників:
• з ініціативи працівника – якщо є загроза (за винятком працівників критичної інфраструктури чи залучених до суспільно корисних робіт) – без попередження за 2 тижні; • з ініціативи роботодавця – під час лікарняних і відпусток – з першого робочого дня

Одним із важливих положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є положення про призупинення трудового договору.

Призупиненням трудового договору є тимчасове припинення роботодавцем надання працівникові роботи та тимчасове припинення виконання працівником роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання сторонами трудових відносин обов'язків, передбачених трудовим договором [4]. Варто звернути увагу на те, що призупинення трудового договору є лише тим часовим. Після закінчення правового режиму воєнного стану відновлюється дія трудового договору, у зв'язку з чим роботодавець автоматично поновлює зобов'язання забезпечувати своїх працівників роботою та виплачувати їм заробітну плату, а працівники відновлюють виконання трудових обов'язків.

Отже, підсумовуючи це дослідження, можна сказати, що правовий режим воєнного стану глибоко вплинув на всі сфери життя українців, у тому числі й на працю. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим законом, який регулює особливості трудових відносин працівників установ, організацій і підприємств країни незалежно від виду діяльності, форми власності та галузева приналежність.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також сприяв усуненню деяких прогалин у трудових право, що виникло у зв'язку із запровадженням в Україні правового режиму військового стану.

Вважаємо, що лише чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але при цьому необхідно враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання трудових відносин, які на сьогодні досить серйозні. поширений.

Список використаних джерел

1. Кузнецова Ю.В. Реформування трудових відносин під час воєнного стану. *Правова держава*, № 50, 2023. С. 99-105. DOI: https://doi.org/10.18524/2411-2054.2023.50.280277.

2. Менів Л. Д. Нові підстави розірвання трудового договору в умовах воєнного стану. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. Вип. 76: ч. 1, 2023. С. 236-242. DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.76.1.37

3. Менджул М.В., Калько А.І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». № 5, 2022. С. 168-171. DOI https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення – 12.03.2024 р.).