2. Жукова Л. У Києві роздали 25 тисяч автоматів і 10 мільйонів патронів. 26.02.2022. РБК-Україна. URL: https://www.rbc.ua/ukr/styler/kieve-razdali-25-tysyach-avtomatov-10-millionov-1645886361.html.

3. Синицька Д. З початку масштабного наступу військ РФ на Полтавщини вилучили 70 одиниць зброї та 5000 боєприпасів. 05.04.2022. Інтернет-видання «Полтавщина». URL: https://poltava.to/news/65573/.

4. Про право на цивільну вогнепальну зброю : Проект Закону від 25.06.2021 р. № 5708. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/27190.

5. Про внесення змін до Кодексу України про адміністративні правопорушення та Кримінального кодексу України для реалізації положень Закону України «Про право на цивільну вогнепальну зброю» : Проект Закону від 25.06.2021 р. № 5709. URL: https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/27192.

В'ячеслав КУРЕПІН
кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри методики професійного навчання
Миколаївського національного аграрного університету

ПРІОРИТЕТИ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ НА ПІДПРИЄМСТВАХ АГРАРНОГО ПРОФІЛЮ

Конституція дає право кожному громадянину України право на працю, можливість заробляти собі на життя працею, яку вільно обрали або на яку вільно погодились [1]. Але у зв'язку з війною, яку росія розпочала проти України такі права можуть бути обмежені.

За таких обставин на території нашої держави та на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» було введено воєнний стан. Тож всім громадянам України доводиться жити в нових воєнних реаліях під час якого можливе тимчасове обмеження конституційних прав і свобод людини і законних інтересів юридичних осіб.

Руйнування інфраструктури та порушення нормального функціонування підприємств інші обставини особливого правового режиму [2] вимагають суттєвого перегляду чинної системи трудових відносин. Кодекс Законів про Працю (КЗпП) не містить спеціальних правил організації праці в воєнних умовах, в ньому не передбачено відповідних обмежень прав працівників на цей час. Тому було розроблено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон), який набрав чинності 24.03.2022. Передбачається, що він діятиме протягом усього періоду воєнного часу та його норми матимуть пріоритет порівняно з нормами КЗпП.

Він є однією з першочергових потреб нормативного регулювання для бізнесу та його персоналу в умовах війни [3]. Його прийняття дозволить подолати прогалини у законодавстві про працю щодо воєнного періоду. При цьому, зауважимо, що усі

положення Кодексу та інших законів про працю, які не суперечать прийнятому закону і не призупиняють свою дію згідно закону, продовжують бути чинними.

На період воєнного стану для оперативного залучення працівників і усунення кадрового дефіциту та нестачі робочої сили треба дерегулювати та лібералізувати окремі умови трудових відносин. Умови воєнного часу потребують врегулювати окремі питання трудових відносин між працівником та роботодавцем, зокрема, щодо укладення та розірвання трудових договорів, зміни істотних умов праці, переведення на іншу роботу, надання відпусток, максимальної тривалості роботи протягом тижня та періоду відпочинку, оплати праці працівників тощо.

Закон дозволяє роботодавцям укладати з новими працівниками термінові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Він спрощує процедури працевлаштування та оформлення трудових відносин у воєнний період [4]. Відтак, у воєнний період працівник та роботодавець самостійно визначають форму трудового договору за згодою, роботодавець може укладати з працівником строковий трудовий договір на період воєнного стану чи заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Документ надає право роботодавцеві на період дії воєнного стану змінити істотні умови праці та перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії). Таке переведення здійснюється лише за існування таких умов:

- переведення необхідне для відвернення / ліквідації наслідків бойових дій або інших обставин, що становлять загрозу життю людей;
- робота не протипоказана працівнику за станом здоров'я;
- оплата праці повинна бути не нижча, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Двомісячний строк для повідомлення про такі зміни умов праці не застосовується. Але якщо роботодавець має намір перевести працівника у місцевість, де тривають активні бойові дії, згода працівника є обов’язковою умовою.

Виплати заробітної плати є обов’язковими та здійснюються на умовах трудового договору [5]. Через бойові дії своєчасна виплати заробітної плати може бути неможлива, або терміни її виплати можуть бути неможливі та відстрочені до моменту відновлення діяльності підприємства. Окрім того за Законом, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення термінів оплати праці, якщо доведе, що причиною стало ведення бойових дій та інші обставини непереборної сили.

Під час воєнного стану Закон дозволяє припинення трудових відносин та призупинення дії трудового договору. Призупинення трудових відносини з працівником не є тотожним звільненню, проте фактично означає відсутність і неможливість виконання роботи і, відповідно, оплати праці.

Закон передбачає можливість звільнити працівника на підставі ліквідації підприємства, якщо усі його виробничі, організаційні та технічні потужності знищенні. Під час воєнного стану в період тимчасової непрацездатності працівника або відпустки роботодавцю надається право звільнити його з першого дня після завершення непрацездатності або відпустки (крім декретної та з догляду за дитиною). На період дії воєнного стану норми статті № 43 КЗпП щодо попередньої згоди

виборного органу первинної профспілкової організації чи профспілкового представника на звільнення з ініціативи роботодавця [6] не застосовуються.

При звільнення працівника за його ініціативою двотижневий період повідомлення про припинення трудових відносин не застосовується, це здійснюється у зв'язку з веденням бойових дій у районі його роботи. Як бачимо, у працівника і раніше була можливість швидкого звільнення за наявності поважних причин. Наразі фактично було додано ще одну поважну причину - ведення бойових дій і, відповідно, наявність загрози для життя і здоров'я працівника.

Під час воєнного стану роботодавець може змінювати час початку і завершення щоденної роботи, збільшувати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень (для працівників зі скороченою тривалістю робочого часу до 50 годин), скорочувати до 24 годин щотижневий безперервний відпочинок. Проте за правилами частиною № 2 статті № 50 КЗпП у роботодавця є право залишити і 40-годинний робочий тиждень [3], як у мирний час.

Закон дозволяє зупиняти окремі положення колективного договору, відмовити працівникові в наданні будь-якого виду відпусток. Відпустки надаються вагітним з догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, що належать до критичної інфраструктури. На періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може без обмежень надати відпустку без збереження заробітної плати.

Згідно Закону є можливість у роботодавця зупиняти дії трудового договору. Це означає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою. Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що чинить воєнну агресію.

Законом було зменшено строк щорічної основної відпустки для тих, хто мав більшу кількість днів ніж 24 календарних дні [3]. Для щорічної основної відпустки встановлено єдиний строк. У Законі немає змін щодо щорічних додаткових відпусток. Про них у Законі нічого не сказано. Можемо припустити, що усе залишиться як є. Не стосуються зміни і правил їх оплати.

Роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури. Виняток становитиме лише відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустка для догляду за дитиною до 3 років.

На період воєнного стану відпустка за свій рахунок може надаватися без урахування норм частини № 1 статті № 26 Закону про відпустки. Простіше кажучи, не діятиме обмеження в 15 календарних днів, тобто можна надавати її будь-якої тривалості, але в межах дії воєнного стану.

Отже, роботодавці, використовуючи цей Закон можуть змінювати систему трудових відносин. Проте як та у якому випадку застосовувати ці зміни працівникам, вирішувати роботодавцю. Перед тим як прийняти таке рішення та безпідставно чи неправомірно обмежувати права працівників, роботодавцю варто зважити всі «за» і «проти» щодо можливого тимчасового обмеження конституційних прав і свобод людини.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 року. URL: zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр.

2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII2. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19.

3. Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

4. Курепін В. М., Демченко А. В. Концепція гідної праці як елемент правової політики держави // Глобальні цілі сталого розвитку – безпека світу, соціально-економічні та екологічні прояви, можливості активізації партнерства : тези доповідей здобувачів вищої освіти денної й заочної форм навчання за результатами щорічного тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 12 листопада 2020 р. Миколаїв : Миколаївський національний аграрний університет, 2020. С. 36-39. URL:http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/8199.

5. Курепін В. М. Сутність відшкодування шкоди, завданої джерелом підвищеної небезпеки / В. М. Курепін, В. С. Іваненко // День Землі - Earth Day [Електронний ресурс] : тези доповідей здобувачів вищої освіти спеціальностей 071 «Облік і оподаткування», 072 «Фінанси, банківська справа та страхування» та інших учасників освітнього процесу за результатами тематичного «круглого столу» на обліково-фінансовому факультеті, м. Миколаїв, 22 квітня 2020 року. - Миколаїв : МНАУ, 2020. – С. 31-33. URL:http://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/7042.

6. Дуда Є. О. Профспілковий рух як якісна система соціальних гарантій // Перспективна техніка і технології – 2021 : матеріали XVII міжнар. наук.-практ. конф. молодих учених, аспірантів і студентів, 21-23 вересня 2021 р., м. Миколаїв. Т. 1 / Міністерство освіти і науки України ; Миколаївський національний аграрний університет. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 43-46. URL:https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/10403.

Наргіз Насраддін кизи ГУРБАНОВА
юрист Адвокатського об'єднання «Донець і Партнери»

ОСОБЛИВОСТІ РОБОТИ СУДІВ ТА ЗВЕРНЕННЯ ГРОМАДЯН ДО СУДУ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

24 лютого 2022 року почалось повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію нашої суверенної держави. Введення воєнного стану на всій території держави відобразилося на процесі здійснення правосуддя судами України.

Із тексту ст. 6 Конвенції [2], прямо витікає, що доступність правосуддя є невід'ємним елементом права на справедливий суд. ЄСПЛ має таку позицію, що ч. 1 ст. 6 Конвенції містить у собі невід'ємне право особи на доступ до суду, а вимога щодо спеціальних дозволів на звернення до суду є прямим порушенням права на доступ до суду.

Незважаючи на те, що відповідно до ст. 26 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5], судочинство здійснюється виключно судами, які створені відповідно до Конституції України, створення особливих та спеціальних судів не