

Тушницька В. М.
старший викладач
Львівський національний університет ветеринарної
медицини та біотехнологій імені С. З. Гжицького

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Указом Президента України від 22.02.2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [3] запроваджено військовий стан в країні, що назавжди змінило усі сфери життєдіяльності держави і громадян та означили виклики щодо необхідності зміни правового регулювання суспільних відносин.

Реалії життя вимагали швидкого реагування на ситуацію, тому вперше був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX [4], який встановив особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. До прийняття цього закону трудові правовідносини регулювались Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) [2] та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього.

Право на працю у мирний час забезпечується обов'язком держави створювати усім громадянам рівні й вільні умови для повного здійснення права на працю. Дане право розкривається через основні принципи трудового права такі як, добровільність, свобода праці, заборона примусової праці та недопущенням дискримінації у сфері праці. Водночас у статті 64 Конституції України передбачено, що в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод людини і громадянина із зазначенням строку таких обмежень[1].

Законодавець, намагаючись врегулювати нагальні соціально-економічні питання та проблеми що виникали між працівником і роботодавцем в умовах воєнного стану, прийняв низку законів: «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» [5] від 12.05 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [6] від 01.07.2022 р. та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» [7] від 22.11.2023 р., які змінили як трудові так і похідні від них відносини.

В умовах воєнного стану законодавством встановлено обмеження та особливості організації трудових відносин, зокрема :

- порядок, форма укладення та строк дії строкового трудового договору;

- при укладенні трудового договору умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;

- роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;

- визначено порядок розірвання трудового договору працівником за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)

без письмового попередження роботодавця за два тижні до запланованого звільнення;

-звільнення працівника з ініціативи роботодавця допускається: у період його тимчасової непрацездатності; у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку);

-нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) а для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень;

-не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої – п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП;

-уточнено порядок залучення до роботи в нічний час, надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові та неробочі дні, направлення у відрядження деяких категорій працівників без їх згоди та дозвіл на застосування праці жінок за їх згодою;

-звільнення від відповідальності роботодавця за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, але не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати;

-щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні;

-роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 ЗУ «Про відпустки»;

-роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Цей Закон № 2136-ІХ діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

З урахуванням наведеного слід розуміти, що на період дії воєнного стану введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43 (право на працю), 44 (право на страйк) Конституції України, а тому у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Отже, норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-ІХ, також можуть або повинні застосовуватися у трудових відносинах між працівником і роботодавцем.

Список використаних джерел:

1. Конституція України : Конституція України; Верховна Рада України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України; Закон, Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08>

3. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/64/2022> (дата звернення: 08.04.2024)
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників : Закон України від 12.05.2022 № 2253-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2253-20>
6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2352-20>
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань : Закон України від 22.11.2023 № 3494-IX // База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/3494-20>

Христич І. О.

кандидат економічних наук, доцент

НДІ вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса

НАПрН України

e-mail: khrystych.inna@gmail.com

**ПРОБЛЕМИ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС
ПЕРЕМІЩЕННЯ В АВТОТРАНСПОРТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ³**

Військова агресія з боку Росії, яка розпочалася 24 лютого 2022 р., призвела до того, що суттєво збільшилися потоки переміщення водіїв та пасажирів автомобільним транспортом. При цьому збільшився цей потік відразу після введення режиму воєнного стану [1], який зараз продовжено до 13 травня 2024 р. Воєнний стан – це особливий правовий режим, який запроваджують на території держави у зв'язку із збройною агресією і небезпекою територіальній цілісності. Зрозуміло, що введення воєнного

³ Тези наукового повідомлення підготовлено у межах розробки фундаментальної теми дослідження «Стратегія запобігання правопорушенням у сфері дорожнього руху та експлуатації транспорту в Україні» відділу кримінологічних досліджень НДІ ВПЗ ім. акад. В. В. Сташиса НАПрН України (номер держ. реєстр. в УкрІНТЕІ 0120U10561).