

А. М. Комаренко

ст. викл.

ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Перебування України у стані війни зумовило виникнення та збільшення суттєвих проблем, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин, які до цього не існували або ж залишалися поодинокими у довоєнний час.

Для вирішення, хоча б частково, найбільш нагальних питань щодо подолання гострих воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників, Верховна Рада України прийняла цілу низку законодавчих актів, а саме – Закони України:

«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX) [1], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX (далі – Закон № 2352-IX) [2], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 р. № 2421-IX (далі – Закон № 2421-IX) [3], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 р. № 2434-IX (далі – Закон № 2434-IX) [4].

Враховуючи особливості воєнного стану, Закон № 2136-IX (в ред. Закону № 2352-IX) проголошує, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України [1, ст. 1], у зв'язку з чим особливої уваги заслуговують трудові права працівників, які на цей період обмежуються.

Так, ст. 26 КЗпП визначає перелік працівників, яким при укладенні трудового договору випробувальний строк не встановлюється [5, ст. 26]. Закон № 2136-IX встановлює, що в період дії воєнного стану **умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників** [1, ст. 3].

Ч. 2 ст. 33 КЗпП в звичайний період надає право роботодавцю перевести працівника **строком до одного місяця** на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [5, ст. 33]. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника **(без обмеження будь-яким строком)** 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, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [1, ст. 3].

Ч. 3 ст. 40 КЗпП забороняє звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації [5, ст. 40]. У період дії воєнного стану **допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також 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) [1, ст. 5].

Якщо ст.ст. 50 і 51 КЗпП визначають, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати **40 годин на тиждень**, а для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – **не більш як 36 годин на тиждень** [5, ст.ст. 50, 51], 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 цих об'єктах, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану **не може перевищувати 40 годин на тиждень** [1, ст. 6].

Ст. 43 КЗпП передбачає, що розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу [5, ст. 43]. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів [1, ст. 5].

Згідно ст. 11 Закону № 2136-IX на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця [1, ст. 11].

Зазначені та й інші обмеження трудових прав можна притерпіти бо Закон 2136-ІХ діє у період дії воєнного стану та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану [1, II.].

Разом з тим викликають занепокоєння (стосовно обмеження трудових прав працівників) зміни чинного законодавства щодо застосування трудового договору з нефіксованим робочим часом (Законом № 2421-ІХ чинний КЗпП був доповнений ст. 21-1 «Трудовий договір з нефіксованим робочим часом» [3]) та спрощеного режиму регулювання трудових відносин (Законом № 2434-ІХ чинний КЗпП був доповнений главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» [4]).

Список використаної літератури

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р.№ 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом : Закон України від 18.07.2022 р. № 2421-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#Text>
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>