

АКТУАЛЬНІ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

CURRENT CHANGES IN LABOUR LEGISLATION DURING MARTIAL LAW

Наньєва М.І., к.ю.н.,

доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Національний університет «Одеська юридична академія»

Стаття присвячена дослідженню змін, які відбулися у трудовому законодавстві під час воєнного стану. Розглянуто нові законодавчі акти, які були прийняті у цей період і регулюють правовідносини між працівником і роботодавцем під час дії воєнного стану, тобто такі, що є тимчасовими і нововведення, які були внесені до Кодексу законів про працю і будуть діяти на постійній основі. Під час написання статті, проаналізовано зміни, що стосуються питань звільнення працівників, робочого часу і часу відпочинку, процесуальні зміни та проблеми, які виникають у практичній діяльності на сьогоднішній день та можуть виникнути у майбутньому, проблеми, вирішення яких потребує розробки дієвої методики і механізму їх вирішення, особливо після закінчення дії воєнного стану.

Так, Конституція України гарантує громадянам право на працю та захист від незаконного звільнення. Взагалі, інститут припинення дії трудового договору є одним із найважливіших у галузі трудового права, особливо під час дії воєнного стану, коли зростає кількість судових спорів щодо визнання таких звільнень незаконними.

Питання порядку звільнення працівника, робочого часу, часу відпочинку врегульовано Кодексом законів про працю України та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року. Вказаним Законом було визначено особливості трудових відносин під час війни. На період воєнного часу Закон має пріоритет над положеннями Кодексу, але обмежений термін дії, що означає, що після закінчення воєнного стану ми повернемося до положень КЗпП України, який буде діяти в повній мірі.

При написанні статті також цікавим виявилось те, що зазвичай, обмеження, що стосуються трудової сфери більш застосовуються до працівника, але з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцям необхідно дуже обережно діяти, адже вказаний законодавчий акт містить багато обмежень або спірних положень саме для роботодавця, що може призвести у майбутньому до невирішених або неправильно прийнятих рішень і, як наслідок, захисту своїх інтересів працівниками у судовому порядку.

Ключові слова: трудове законодавство, трудові правовідносини, зміни трудового законодавства, звільнення під час воєнного стану, робочий час і час відпочинку під час воєнного стану.

The article is devoted to the last changes, which was taken in the labor legislation under the martial law. New legislative acts have been reviewed, which have been adopted during this period and regulate the legal rights between a worker and an employer under the martial law, so that these are timely and innovations, which was posted in the Labour Code of Ukraine and will be operate on a permanent basis. During the writing of the article, the changes related to the issues of dismissal of employees, working time and rest time, procedural changes and problems that arise in practical activities today and may arise in the future, problems that require the development of an effective methodology and mechanism to solve them, especially after the end of martial law were analyzed.

So, the Constitution of Ukraine guarantees citizens the right to work and protection against illegal dismissal. In general, the institution of the termination of the employment contract is one of the most important in the field of labor law, especially during the martial law, when the number of legal disputes regarding the recognition of such dismissals as illegal increases.

The issue of the procedure for dismissing an employee, working hours, rest time is regulated by the Labor Code of Ukraine and the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in Martial Law» dated March 15, 2022. The specified Law defined the specifics of labor relations during the war. During wartime, the Law has priority over the provisions of the Code, but has a limited validity period, which means that after the end of martial law, we will return to the provisions of the Labor Code of Ukraine, which will be in full force.

When writing the article, it also turned out to be interesting that, usually, restrictions in the labor sphere related more to the employee, but with the adoption of the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law» employers need to act very carefully, because this legislative act contains many restrictions or controversial provisions specifically for the employer, which may lead to unresolved or incorrectly made decisions in the future and, as a result, employees defending their interests in court.

Key words: labor law, labor relations, changes in labor law, dismissal during martial law, working time and rest time during martial law.

Постановка проблеми. Впровадження воєнного стану вплинуло на всі сфери регулювання, зокрема, не оминувши і сферу регулювання трудових відносин. Виникла нагальна необхідність впровадження змін до правовідносин між роботодавцем та працівником в нових життєвих реаліях. У зв'язку з цим 15.03.2022 було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а згодом і низку інших законодавчих актів. Даний законодавчий акт набрав чинності 24 березня 2022 року. Згідно з нормами Закону визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністра-

ціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Метою статті є аналіз чинного трудового законодавства, яке було прийняте в умовах воєнного стану, освітлення нововведень у цій сфері.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та практичні проблеми, що виникають у сфері трудових відносин досліджуються у наукових працях Н.Б. Болотіної, В.С. Венедіктова, С.В. Вишновецької, Г.С. Гончарової, О.В. Данилюка, В.В. Жернакова, М.І. Іншина, І.В. Лагутиної, А.М. Лушнікова, К.Ю. Мельника, П.Д. Пилипенка, О.М. Потопахіної, С.М. Прилипка, В.І. Прокопенка, О.І. Процевського, Б.А. Римаря, Н.М. Хуторян, Г.І. Чанишевої, М.М. Шумила, О.М. Ярошенка та ін..

Виклад основного матеріалу. Починаючи з лютого 2022 року у трудовому законодавстві відбулися зна-

чні зміни і були прийняті нові нормативно-правові акти з питань, що урегулюють трудові відносини в Україні. Зокрема, окрім Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де вносились нагальні зміни щодо регулювання трудових відносин, було прийнято і низку інших законів, що стосуються не тільки воєнного стану, а й питань оптимізації трудових відносин і забезпечення гарантій прав працівників, наприклад: Закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо протидії порушенню прав у сфері праці», тощо.

Зупинимось на основних змінах які відбулися у цей період. Важливі зміни стосуються питань звільнення, робочого часу і часу відпочинку працівників.

Щодо питання звільнення працівників у період воєнного стану. За загальним правилом у КЗпП України встановлений вичерпний перелік можливих підстав для звільнення працівника з ініціативи власника, що є однією з важливих юридичних гарантій, яка забезпечує стійкість трудових відносин.

У юридичній літературі підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця поділяють на декілька груп. Так, до першої групи відносять підстави розірвання, що не перебувають у будь-якій залежності від винних, протиправних дій працівника. Інші підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця становлять другу групу, і вони безпосередньо пов'язані з неправомірними діями працівника [1, с. 14].

Щодо звільнення працівників, то під час дії воєнного стану відбувається багато ініціатив саме з боку роботодавця, адже не з'явилося жодних нових підстав для звільнення крім тих, що були зазначені у КЗпП. Догана та звільнення – це дисциплінарні стягнення, для застосування яких необхідно дотримуватися певної процедури. Наприклад, при прогулі необхідно затребувати пояснення працівника. Наразі, повноцінно, багато працівників не може надати таких пояснень, а без надання такого пояснення звільнення буде вважатися незаконним.

Саме на період воєнного стану при звільненні за ініціативою працівника дозволено не дотримуватись двотижневого строку попередження роботодавця. Але законодавець вказав певні підстави, які дозволяють не дотримуватись цього строку, який застосовується у мирний час, а саме: ведення бойових дій в районах розташування роботодавця та загроза для життя і здоров'я працівника. Винятком може бути примусове залучення до суспільно-корисних робіт в період воєнного часу і залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

За ініціативою роботодавця на період воєнного стану дозволяється звільнення працівника в період перебування його на тимчасовій непрацездатності та під час знаходження працівника у відпустці, окрім того, коли працівник перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та у відпустці по догляду за дитиною.

Також, для звільнення за ініціативою роботодавця на період воєнного стану згоди профспілки не потрібно, окрім звільнення працівників, які обрані для профспілкових органів.

Крім того, статтею 36 Кодексу законів про працю після внесення змін були розширені підстави для звільнення, а саме: смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи проголошення померлою; смерть працівника, визнання такої особи безвісно відсутньою чи проголошення померлою; відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд.

Додатковою підставою для звільнення є також неможливість забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва внаслідок бойових дій [2]. Якщо знищені виробничі потужності або база а якій здійснювалась робота, то в даному випадку обов'язковою умовою є саме обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою. Тобто, у разі настання таких подій, роботодавець має фіксувати це належним чином: зафіксувати сам факт знищення та подати відповідну заяву про внесення змін до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно.

Взагалі, потрібно зазначити, що відбулося багато нововведень у сфері трудових відносин під час воєнного стану. Так, Закон дозволяє роботодавцю змінити істотні умови праці без попередження працівника за два місяці. До прийняття Закону про будь-які зміни працівника необхідно було повідомляти з додержанням певної процедури [3]. Наразі, роботодавець, окрім того, що не зобов'язаний дотримуватись строків про попередження також може повідомити працівника в будь-який доступний спосіб. На нашу думку, це може призвести до зловживань з боку роботодавця.

Проблема обміну документами стосується і працівників також. Наприклад, якщо документи або заява були надіслані за допомогою месенджерів, то в подальшому для захисту своїх прав роботодавцю рекомендується зробити скрін такої переписки, бажано щоб надіслані документи надходили з номеру який вказаний в особовій справі працівника, в месенджері необхідно мати можливість ідентифікувати працівника. Також працівник може надіслати аудіозвернення, тобто заяву але в аудіоформаті, що можна буде зберегти як доказ, якщо з'явиться необхідність надання доказів у суді.

Ще одними із нововведень було те, що роботодавцю дозволяється встановлювати випробування для усіх працівників. КЗпП встановлював заборону випробування для деяких категорій працівників [2]. Також нововведення у законодавстві стосувалися і укладення строкових трудових договорів з усіма категоріями працівників. КЗпП містить також певні обмеження. Але, можна сказати, що таким чином заміщують нехватку трудового потенціалу в умовах сьогодення. Також з'явилась нова підстава для надання відпустки без збереження заробітної плати. Такою підставою є саме надання відпустки під час воєнного стану, чим також можуть зловживати роботодавці.

Також, цікавим нововведенням стало те, що роботодавець має право призупинити трудовий договір і відповідно «відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України» [3]. Тобто, на практиці, в подальшому повинен бути розроблений певний порядок, відповідно до якого буде здійснюватися компенсація за рахунок коштів країни-агресора. Для цього Міністерство економіки України та Державна служба України з питань праці у своїх роз'ясненнях рекомендують продовжувати нараховувати заробітну плату, табелювати працівників з якими призупинено трудовий договір, щоб ці суми в подальшому можна було компенсувати, тобто вже після того як буде розроблена методика і механізм такої компенсації.

Щодо призупинення трудового договору також важливим буде зазначити, що призупинення можливе саме на період дії воєнного стану, тобто носить тимчасовий характер; підстава призупинення трудового договору – абсолютна неможливість забезпечити працівника роботою; призупинення не тягне припинення трудових відносин; ініціатором може бути як працівник так і роботодавець.

В наказі про призупинення трудового договору має бути вказана інформація про причини призупинення дії

трудового договору та деталізація обставин за яких сторони не можуть виконувати свої обов'язки; зазначений спосіб обміну інформацією між сторонами; зазначений строк призупинення трудового договору та зазначити відомості про працівників з якими призупиняється дія трудового договору та ін.

Зазнав певних змін і процесуальний порядок звернення до суду у справах про трудові спори. Зміни вносились до КЗпП і вони будуть діяти не тільки на період воєнного стану, а й після його закінчення.

Так, щодо строків звернення, у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу або розпорядження про звільнення, а щодо виплати всіх сум, що належать працівнику при звільненні надано тримісячний строк з дня одержання письмового повідомлення про суми нараховані і виплачені йому при звільненні, що зможе підвищити оперативність розгляду трудових спорів щодо невиплати заробітної плати.

Щодо змін, які відбулися у сфері робочого часу і часу відпочинку, то було передбачено збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень замість 40 годин на тиждень. У липні 2022 року було внесено уточнення, яке зазначає, що ця новела стосується працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, наприклад, для працівників, які задіяні в оборонній сфері, у сфері забезпечення життєдіяльності населення [4]. Що саме відноситься до об'єктів критичної інфраструктури, а саме перелік, закріплений у Законі України «Про критичну інфраструктуру» [5], де зазначено які саме об'єкти і яких галузей відносяться до об'єктів критичної інфраструктури.

Окрім загальної тривалості робочого часу були збільшені і нормативи скороченої тривалості робочого часу до 50 годин. Було встановлено, що тривалість робочого часу для неповнолітніх в період дії воєнного стану не має перевищувати нормальну тривалість робочого часу для окремих категорій працівників, яка встановлена Кодексом законів про працю для мирного часу, тобто, або 36 годин на тиждень у віці від 16 до 18 років або до 24 годин на тиждень для працівників у віці від 14 до 16 років [2]. Новели, що стосуються тривалості робочого часу діють і на сьогоднішній день.

Також, на розсуд роботодавця було дозволено на період воєнного часу встановлювати або п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень без погодження цього рішення, наприклад, військовим командуванням, з військовими адміністраціями або з первинною профспілковою організацією. Тобто було встановлено, що це питання вирішується виключно на розсуд роботодавця.

Також, Міністерством економіки України було надано роз'яснення про те, що враховуючи, що збільшується тривалість робочого часу, то і відповідно збільшується оплата праці пропорційно збільшенню норми робочого часу. Тому, окрім права збільшити тривалість робочого часу у роботодавця також виникає і зобов'язання платити у збільшеному розмірі, якщо він приймає рішення про збільшення робочого часу.

Окрім питань робочого часу відбулися зміни і в регулюванні часу відпочинку. Так, допускається скорочена тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин замість 42 годин, які були встановлені раніше.

Також, на період дії воєнного стану було передбачено зупинення норм пов'язаних з тривалістю роботи напередодні вихідних, святкових, неробочих днів, а також питання щодо норми понадурочних робіт, заборони робіт у вихідні дні, тощо. Тобто всі вихідні, святкові, неробочі дні на період воєнного часу не працюють і їх перенесення не відбувається [3]. Після закінчення або скасування правового режиму воєнного стану всі норми цього закону припиняють свою дію, що прямо передбачено окремою нормою зазначеного Закону.

Окрім щотижневого відпочинку відбулися зміни, що стосуються відпусток, пов'язаних з воєнним станом. Було обмежено максимальну тривалість щорічної основної відпустки 24 календарними днями. Пізніше законодавець змінив цю норму, зазначивши, що основна щорічна відпустка лише може бути обмежена роботодавцем, тобто невикористані дні щорічної основної відпустки переносяться на період після припинення або скасування воєнного стану [4]. Тобто, у даному випадку, таке обмеження є правом роботодавця і не обов'язково на цей період будуть обмежуватися відпустки. Якщо роботодавець буде вважати, що не має необхідності обмежувати цю тривалість вона може не обмежуватись, а залишатись тією самою якою була до початку воєнного стану.

Можливість надання інших видів відпусток, які передбачені КЗпП і Законом України «Про відпустки» [6] залишилась і не зазнала змін. Було запроваджено обмеження для працівників, зайнятих до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури. Таким категоріям працівників передбачили обов'язкове надання лише двох видів відпусток: відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустка по догляду за дитиною. Щодо надання інших видів відпусток, то роботодавець може відмовити таким працівникам до закінчення воєнного стану.

На період воєнного стану з'явилися додаткові підстави для відпусток. Так, на період воєнного стану відпустка без збереження заробітної плати особі може надаватися без обмеження тривалості на весь період воєнного стану до його скасування або припинення.

Для внутрішньо-переміщених осіб і осіб, які виїхали за межі території країни передбачено обов'язкове надання відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше ніж 90 календарних днів (максимально граничний термін). Для надання такого виду відпустки має бути підтверджений статус внутрішньо-переміщеної особи (довідка внутрішньо-переміщеної особи) або виїзд за межі країни. Переліку документів, які підтверджують виїзд громадянина за територію України законодавець не вказує, але, наприклад, це може бути закордонний паспорт особи з відміткою про перетин кордону [3].

Отже, на період дії воєнного стану можна виділити основні пункти надання відпусток: тривалість відпустки може обмежуватись 24 календарними днями, які можуть надаватися під час воєнного стану. Це стосується саме щорічної основної відпустки. Всі інші види відпусток можуть надаватися повної тривалості; обмеження тривалості щорічної основної відпустки стосуються підприємств, установ і організацій усіх сфер і напрямів; невикористані дні щорічної основної відпустки не пропадають; роботодавець має право відмовити працівникові у наданні відпустки, якщо останній задіяний на об'єктах критичної інфраструктури; відпустка без збереження заробітної плати може бути надана на весь період часу воєнного стану; працівнику, який виїхав за межі України відпустка без збереження заробітної плати надається відповідно до заяви, але не більше 90 календарних днів; роботодавець має право відкликати працівника із щорічної відпустки за настання екстрених обставин; відкликання з інших видів відпусток законодавцем не врегульовано; на час воєнного стану порядок оформлення і надання щорічних відпусток, соціальної відпустки на дітей та інших видів відпусток залишається як і за мирних часів.

Висновки. Під час дії воєнного стану відбулися суттєві зміни, які стосуються трудового законодавства та трудових відносин, що виникають між працівником і роботодавцем. Ці зміни стосуються звільнення працівників, порядку надання відпусток, робочого часу і часу відпочинку, процесуальних особливостей звернення до суду щодо вирішення трудових спорів та ін. Звісно, у сьогоднішніх умовах неможливо врегулювати всі нагальні потреби, що виникають у сфері регулювання трудових

відносин, однак законодавець намагається врегулювати основні питання та зберегти політику держави щодо збереження прав людини і громадянина. На практиці все ж таки ще виникає багато питань щодо обміну документами у сьогоднішніх умовах, надання та збереження робо-

чих місць, обмеження прав працівників і роботодавців та у деяких випадках і зловживання наданими правами у нових обставинах. Також, необхідно надалі буде розробити методичку, доказову базу і механізми компенсації порушених трудових прав під час воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА

1. Іоннікова І.А. Правове регулювання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Харків, 2004. 20 с.
2. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р.. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до №50. Ст. 375.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Ст. 1634.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. Ст. 3434.
5. Про критичну інфраструктуру: Закон України від 16.11.2021 року. *Офіційний вісник України*. 2021. № 98. Ст. 6341.
6. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 року. *Відомості Верховної ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.