

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВІЙНИ: НОВІ ЗМІНИ

THE LAND MARKET: ACHIEVEMENTS IN THE CONDITIONS OF WAR

Семенюк-Прибатень А.В., к.ю.н.,

старший викладач кафедри археології, спеціальних історичних і правознавчих дисциплін

Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка

Машков К.С., к.ю.н.,

доцент кафедри політичних наук та права

Київський національний університет будівництва і архітектури

У статті розкрито особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Розглянуто особливості організації трудових відносин, які внесені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та стосуються укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, звільнення з ініціативи працівника, звільнення за пропозицією роботодавця, призупинення трудового договору, робочого часу, оплати праці, колективних договорів та профспілок і відпустки. З'ясовано, що до Кодексу законів про працю України було додано окрему главу, яка дає дрібним роботодавцям можливість відійти від суворих формальностей, таких як оформлення трудових відносин та особових справ, документальне оформлення робочого часу та відпочинку. Визначено особливості дії Закону України «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». Виділено основні зміни, які внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» та передбачають скасування збереження середнього заробітку мобілізованим та іншим категоріям працівників, запровадження нових підстав припинення трудового договору, проведення позапланових перевірок Держпраці, доповнення норм компенсації працівникам і роботодавцям, уточнення норм продовження нормального робочого часу під час воєнного стану тощо. Виділено зміни правового регулювання трудових відносин, що внесені Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці».

Ключові слова: трудові відносини, праця, правове регулювання, законодавство, зайнятість.

The article reveals the peculiarities of legal regulation of labor relations under martial law. The peculiarities of the organization of labor relations introduced by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" and related to the conclusion of an employment contract, transfer and change of essential working conditions, dismissal at the initiative of the employee, dismissal at the employer's suggestion, suspension of the employment contract, working hours, wages, collective agreements and trade unions and holidays. It was found that a separate chapter was added to the Code of Labor Laws of Ukraine, which gives small employers the opportunity to deviate from strict formalities, such as registration of labor relations and personal affairs, documentation of working hours and rest. The specifics of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Small and Medium-Sized Entrepreneurship and Reducing the Administrative Burden on Business Activity" are defined. The main changes introduced by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations" are highlighted and provide for the cancellation of the maintenance of the average salary of mobilized and other categories of employees, the introduction of new grounds for termination of the employment contract, the conduct of unscheduled inspections by the State Labor Office, the addition of employee compensation norms and employers, clarifying the norms for extending normal working hours during martial law, etc. Changes to the legal regulation of labor relations introduced by the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Reforming the Employment Service, Social Insurance in Case of Unemployment, Promotion of Productive Employment of the Population, Including Youth, and Implementation of New Active Programs on the Labor Market" are highlighted.

Key words: labor relations, work, legal regulation, legislation, employment.

Постановка проблеми. Правове регулювання сфери трудових відносин в Україні вже давно перебуває в стадії реформування. Однак після введення в Україні воєнного стану зміни в законодавстві торкнулися окремих аспектів правового регулювання таких відносин. У 2022 році трудове законодавство України було суттєво змінено через запровадження правового режиму воєнного стану. З метою пристосування роботодавців і працівників до нових реалій були встановлені тимчасові правила трудових відносин, які діятимуть лише на час війни, ключові аспекти яких лежатимуть в основі актуальності тематики цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематичні аспекти вивчення особливостей розвитку трудових відносин в умовах війни вивчає багато науковців. Так, К. Машков, О. Горностаї та Т. Товт, розглядаючи особливості трудових відносин в умовах воєнного стану з позиції нормативно-правового регулювання, стверджують, що умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію між сторонами трудових відносин. На думку вчених, документи, які регулюють практику дистанційної роботи, надомної роботи чи інших нетипових форм роботи, мають потужний регуляторний потенціал. Оскільки мобілізація

має особливий вплив на рівень зайнятості та порядок праці в Україні під час війни, чинне законодавство приділяє особливу увагу аспекту регулювання взаємодії роботодавців із мобілізованими особами [1, с. 130]. М. Хмара, аналізуючи положення про припинення трудового договору, передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», робить висновки про запровадження певних обмежень прав працівників суб'єктів господарювання, підприємств, установ і організацій незалежно від форм власності. Ці обмеження в умовах воєнного стану виправдані, оскільки спрямовані на максимально ефективну організацію роботи у воєнний час, але в окремих випадках призводять до порушення прав працівників [2, с. 124]. А. Степанова зауважує, що в умовах воєнного стану працівники та роботодавці мають враховувати зміни та слідкувати за роз'ясненнями та рекомендаціями державних органів та подальшим розвитком трудового законодавства. Водночас законодавець повинен приділити особливу увагу трудовим відносинам і максимально захистити працівників у важкі для країни часи [3]. С. Бортник стверджує, що досвід запровадження воєнного стану в державі виявив багато проблем прагматичного та теоретико-правового характеру, особливо щодо проце-

дур та чіткого розуміння правових засад воєнного стану з того чи іншого питання. Науковець наголошує на тому, що умови воєнного стану значно ускладнюють взаємодію сторін трудових відносин, однак одним із позитивних моментів чинного трудового законодавства є те, що чинне трудове законодавство поступово модернізує трудові відносини шляхом численних змін і доповнень [4, с. 116].

Беручи до уваги дослідження науковців, доцільно зауважити, що не до кінця є розкритими правові новели регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Мета статті полягає у розкритті особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Воєнний стан суттєво вплинув на всі сфери життя громадян України, у тому числі й на сферу трудових відносин.

Відповідно певних змін зазнала організація трудових відносин. Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [5] внесено системні зміни до законодавства про працю України. Зокрема, цей закон передбачає такі зміни:

1. Укладення трудового договору. Форма трудового договору визначається за згодою сторін. Навіть якщо сторони не уклали письмовий трудовий договір (окремий документ), вони повинні оформити наказ про роботу та повідомити податкові органи про початок роботи. Крім того, роботодавець може встановлювати всім працівникам без винятку випробувальний термін (при цьому термін випробування залишається незмінним) і укладати строковий трудовий договір у разі нестачі працівників. Строковий трудовий договір може бути укладено на час воєнного стану або для заміщення відсутніх працівників.

2. Переведення та зміна істотних умов праці. Законом допускається (за деякими винятками) переведення працівника без його згоди на роботу, яка не обумовлена трудовим договором. Такі переведення можуть здійснюватися лише з метою запобігання або ліквідації наслідків воєнних дій або загрози життю працівника. Також було скасовано обов'язок попередження за два місяці у разі зміни умов праці, наприклад, оплати праці та тривалості робочого часу.

3. Звільнення з ініціативи працівника. Закон розширив підстави для звільнення за власним бажанням без двотижневого відпрацювання. Крім іншого, працівники можуть звільнитися за власним бажанням, якщо виникає загроза у зв'язку з веденням бойових дій у регіоні розташування підприємства.

4. Звільнення з ініціативи роботодавця. Тепер працівники можуть бути звільнені в період тимчасової непрацездатності або відпустки (окрім вагітності або відпустки по догляду за дитиною). При цьому днем звільнення має бути перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності чи відпустки. Такі звільнення мають відбуватися з ініціативи роботодавця і не можуть бути пов'язані з тимчасовою непрацездатністю чи відпусткою. У разі звільнення працівників під час воєнного стану згода профспілки не потрібна за певними винятками.

5. Призупинення трудового договору. Закон запроваджує новий інструмент – призупинення трудових договорів, коли працівник не отримує роботу та не отримує зарплату. При цьому зберігаються трудові відносини. Призупинення застосовується у разі неможливості забезпечення або проведення робіт. Цікавим та дискусійним є положення про компенсацію заробітної плати, гарантії та виплату репарацій державою-агресором.

6. Робочий час. Верхня межа робочого часу була підвищена до 60 годин на тиждень (50 годин у разі скороченої роботи). Збільшення тривалості робочого часу повинно бути виправдано лише необхідністю ефективної діяльності підприємства в галузі оборони та забезпечення життєдіяльності населення. Крім того, на період дії воєн-

ного стану відсутні норми щодо скорочення робочого часу напередодні святкових днів, обмеження понаднормової роботи та перенесення святкових днів.

7. Оплата праці. Підприємство не несе відповідальності, якщо доведе, що порушення умов виплати заробітної плати сталося внаслідок воєнних дій або обставин непереборної сили. Проте звільнення підприємства від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати не звільняє підприємство від обов'язку виплати заробітної плати.

8. Колективні договори та профспілки. Підприємство залишає за собою право призупинити дію окремих положень колективних договорів на час воєнного стану. Однак перед прийняттям рішення потрібно провести консультації з працівниками та повідомити їх про прийняте рішення.

9. Відпустка. Тривалість оплачуваної щорічної відпустки за замовчуванням залишається незмінною (24 дні). Працівникам можуть надаватися додаткові, соціальні та інші відпустки. Якщо щорічна основна відпустка працівника перевищує 24 дні, різниця в кількості днів відпустки не втрачається, а має бути надана після припинення воєнного стану. Водночас у відпустці може бути відмовлено, якщо працівник виконує роботи на об'єкті критичної інфраструктури (за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами чи відпустки по догляду за дитиною). Підприємство також може надати відпустку без збереження заробітної плати без обмеження максимальної тривалості відпустки за бажанням працівника.

Також варто зазначити, що до Кодексу законів про працю України [6] було додано окрему главу, яка дає дрібним роботодавцям можливість відійти від суворих формальностей, таких як оформлення трудових відносин та особових справ, документальне оформлення робочого часу та відпочинку. Ця глава діє на період дії воєнного стану (з дня набрання чинності, тобто з 19.08.2022) і закінчується днем припинення/скасування воєнного стану.

Окрім того, прийнято Закон України «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» [7]. Цей закон діє протягом воєнного стану та припиняє діяти з дня припинення чи скасування воєнного стану. Суть норм про спрощений режим трудових відносин полягає в тому, що на період дії воєнного стану роботодавець і працівник можуть погоджувати умови праці, відмінні від тих, що встановлені правилами внутрішнього розпорядку та посадовими інструкціями. У разі досягнення згоди щодо застосування спрощених положень роботодавець і працівник можуть укласти письмовий договір, у якому мають бути зафіксовані всі умови, у тому числі істотні та додаткові умови.

У разі застосування спрощеного регулювання трудових відносин трудовим договором за згодою сторін можуть встановлюватися додаткові права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації роботи з персоналом, умови звільнення або дострокове розірвання договору.

Доцільно відзначити, що цей режим може встановлювати окремі правила припинення трудових відносин (поза положеннями Кодексу законів про працю України), але за умови, що працівникові гарантується компенсація (розмір, визначений Кодексом законів про працю України).

1 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [8] (який набув чинності 19 липня 2022 року), положеннями якого внесено зміни до Закону України «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» та Кодексу законів про працю України.

Так, цим законом внесено низку суттєвих законодавчих змін у сфері трудових відносин, зокрема:

1. Скасовано збереження середнього заробітку мобілізованим та іншим категоріям працівників відповідно до частини третьої статті 119 Кодексу законів про працю України (зазначені працівники отримують грошове забезпечення за рахунок держави відповідно до законодавства України).

2. Запроваджено нові підстави припинення трудового договору тобто:

у разі отримання відомостей про відсутність працівника 4 і більше місяців підряд та причини неявки;

у разі смерті працівника, судового встановлення факту відсутності або смерті;

у разі неможливість надання працівникові роботи, обумовленої трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих та інших умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок воєнних дій.

Крім того, уточнюються вимоги щодо порядку звільнення працівників (особливо при колективному звільненні) та дій роботодавця у разі звільнення працівників.

3. Під час дії воєнного стану в окремих випадках можуть проводитися позапланові перевірки Держпраці, зокрема з питань виявлення неоформлених трудових відносин та правомірності розірвання трудових договорів.

4. Дано визначення поняття «сумісництво».

5. Уточнено поняття та порядок реалізації механізму «призупинення дії трудового договору».

6. Доповнено норми компенсації працівникам і роботодавцям за рахунок держави-агресора суми втрати роботи внаслідок збройної агресії проти України. Зокрема, визначено можливі джерела такої компенсації.

7. Уточнено норми продовження нормального робочого часу під час воєнного стану. Звичайний робочий день може бути збільшений до 60 годин на тиждень, особливо для працівників, які працюють в інфраструктурі (оборона, забезпечення засобів до існування малозабезпечених тощо). Заробітна плата цим працівникам має бути пропорційно збільшена.

8. Уточнено порядок повідомлення працівників про зміну істотних умов праці та умов оплати праці під час воєнного стану.

9. Визначено, що під час воєнного стану за рішенням роботодавця тривалість щорічної оплачуваної відпустки може бути обмежена до 24 днів у поточному робочому році.

10. За бажанням працівника, який перебував за кордоном під час воєнного стану або отримав статус внутрішньо переміщеної особи, роботодавець зобов'язаний надати йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю до 90 днів.

11. На період воєнного стану запроваджено можливість для роботодавців самостійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин.

12. У період воєнного стану створено можливість для працівників і роботодавців узгодити альтернативні способи формування, передачі та зберігання документів, пов'язаних із трудовими відносинами та електронними комунікаціями.

26 вересня 2022 року також було прийнято зміни до Закону України «Про зайнятість населення». Сектор зайнятості продовжує адаптуватися до нових викликів, щоб підвищити ефективність активних програм і доступність послуг, що надаються. Важливим кроком на цьому шляху стало прийняття Закону України від 21 вересня 2022 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» № 2622-IX [9]. Зокрема, зазначені зміни передбачають:

1. Розширення масштабів програм підтримки зайнятості та їх отримувачів.

2. Відмова від квот в працевлаштуванні певних груп людей.

3. Зміна підходу до сприяння зайнятості найбільш незахищених верств населення.

4. Нові інструменти сприяння зайнятості молоді.

5. Додаткові заходи щодо подолання тривалого безробіття.

6. Залежність допомоги по безробіттю від стажу роботи.

7. Модернізація підходу до підходящої роботи.

8. Нові шляхи підвищення конкурентоспроможності.

9. Розширення доступу до послуг для безробітних.

10. Уточнення особливостей обслуговування безробітних на час воєнного стану.

Висновки. Таким чином, в результаті проведених досліджень, визначено, що в умовах війни основою правового регулювання трудових відносин є такі документи як: Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення та розірвання трудового договору, визначення та обліку тривалості робочого часу та відпочинку працівників, оплати праці, відпусток та призупинення трудового договору в умовах воєнного стану); Закон України «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 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»; Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці». Підсумовуючи результати дослідження, необхідно наголосити на тому, що значних нововведень зазнали трудові відносини в умовах воєнного стану. Незважаючи на складну економічну ситуацію в державі та на ринку праці, країна сприяє зменшенню трудових конфліктів та покращенню умов праці, вживаючи всіх можливих заходів для врегулювання трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками на законодавчому рівні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Машков К. Є., Горностай О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції: збірник наукових праць*. Дніпро, 2022. № 1. С. 122–131.
2. Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 2. С. 121–125.
3. Степанова А. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що необхідно знати працівникам та роботодавцям. Ліга Закон. 2022. URL: https://urliga.ligazakon.net/news/210624_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkhodno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam
4. Бортник С. М. До питання про особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2 (97). С. 106–117.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

7. 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 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>

8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 21.09.2022 № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text>