

ЗМІНИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ. ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

CHANGES IN LABOR LEGISLATION DURING MARITAL STATE. FEATURES OF THE REGULATION OF LABOR RELATIONS

Прокопчук Н.Р., викладач юридичних дисциплін
Галицький фаховий коледж імені В'ячеслава Чорновола

Стаття присвячена висвітленню актуальної на сьогодні проблеми – забезпечення права на працю в умовах воєнного стану. Досліджено окремі аспекти організації трудових відносин з урахуванням нових реалій та змін у законодавстві, які мали місце на 14.07.2022 року. Зроблено висновок, що свідчить про початок кардинального реформування чинного трудового законодавства, яке має завершитися прийняттям Трудового кодексу України.

14.07.2022 набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 № 2352-IX, що зумовило необхідність внесення змін до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про відпустки» тощо.

З огляду на зміст Указу Президента від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», Закону України «Про правовий режим воєнного стану» відбувається тимчасове, зумовлене агресією російської федерації проти України, обмеження конституційних прав та свобод людини і громадянина, прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку їх дії.

Оскільки такі зміни стосуються не лише організації трудових відносин під час воєнного стану, але і в мирний час в статті здійснено їх детальний розгляд. Найрезонанснішою зміною цього закону стало скасування виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам. Звернено увагу, що змінами до законодавства перелік працівників, яким може бути збільшена тривалість робочого тижня до 60 годин обмежена лише для тих, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури.

Також, розглянуто питання трудової політики України під час воєнного стану. Проведено порівняльний аналіз довоєнного трудового законодавства України та нововведень у трудовій сфері на даний час. Основну увагу приділено Закону України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким адаптовано трудові відносини під реалії війни. Розглянуто питання робочого часу, відпустки, святкових і неробочих днів, оплати праці, гарантій для мобілізованих працівників.

Ключові слова: воєнний стан, трудові відносини, закінчення строку трудового договору, середній заробіток, робочий час працівника в період воєнного стану, виплата відпускних, роботодавць, працівник, мобілізація, трудове законодавство.

The article is devoted to highlighting the current issue – ensuring the right to work under martial law. Some aspects of the organization of labor relations have been studied, taking into account new realities and changes in legislation that took place on 07/14/2022. A conclusion was made, which indicates the beginning of a radical reform of the current labor legislation, which should end with the adoption of the Labor Code of Ukraine.

On July 14, 2022, the Law of Ukraine «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations» dated July 1, 2022 No. 2352-IX came into force, which made it necessary to amend the Code of Labor Laws of Ukraine, the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in conditions of martial law», «About vacations», etc.

Given the content of the Presidential Decree of February 24, 2022 No. 64/2022 «On the introduction of martial law in Ukraine», the Law of Ukraine «On the legal regime of martial law», there is a temporary restriction of constitutional human rights and freedoms caused by the aggression of the Russian Federation against Ukraine and citizen, rights and legal interests of legal entities with an indication of their validity period.

Since such changes concern not only the organization of labor relations during martial law, but also during peacetime, the article examines them in detail. The most resounding change of this law was the cancellation of payment of the average salary to mobilized workers. Attention has been drawn to the fact that the amendments to the legislation limit the list of employees whose working week can be increased to 60 hours only for those employed at critical infrastructure facilities.

Also, the issue of Ukraine's labor policy during martial law was considered. A comparative analysis of the pre-war labor legislation of Ukraine and innovations in the labor sphere at the present time was carried out. The main attention is paid to the Law of Ukraine No. 2136-IX «On the organization of labor relations in conditions of martial law», which adapted labor relations to the realities of war. The issues of working hours, holidays, holidays and non-working days, wages, guarantees for mobilized workers were considered.

Key words: martial law, labor relations, expiration of the labor contract, average earnings, working hours of an employee during martial law, vacation pay, employer, employee, mobilization, labor legislation.

Останні три роки нашого життя в Україні нажалі розділено на два дуже складних етапи як для кожного громадянина, так і держави в цілому. Перший етап – це етап під назвою «ковідний», який змусив зазнати як і нас безпосередньо, так і увесь світ великих втрат та потрясінь. Цей етап розпочався ще у 2020 році, внаслідок чого було введено цілий ряд карантинних заходів, що змусило українців жити зовсім по іншому. На цьому етапі, пандемія навчила українців заощаджувати і таких українців значно побільшало.

Другий, зовсім протилежний першому і надзвичайно важкий етап розпочався 24.02.2022 – російська агресія, вторгнення російської федерації на територію України та початок повномасштабної війни.

Варто зауважити, що до початку повномасштабної війни у більшості українців була стабільна робота. Станом на сьогодні у звичному режимі працює лише третина громадян, кожен третій працює віддалено або ж частково, і лише одиниці знайшли собі нову роботу.

Робота являється своєрідним контактом між працівниками та роботодавцями, спілкування та безпосередня взаємодія з іншими особами, є звичним способом життя для більшості людей, врегульованість часу, це те, що психологічно стабілізує та надає рівновагу особі, знижує її тривогу та підвищує її самооцінку.

Станом сьогодні, перебуваючи у двох непростих етапах життя економічне становище України виглядає дуже критично. Якщо не здійснювати певні види так званого перезапуску економіки навіть у цей непростий період, то громадяни частково втрачатимуть матеріальну та моральну підтримку. Відтак, зміни у трудовому законодавстві для нашої держави стали дуже потрібними.

Так, Україна майже два роки перебуває у боях за свою територію, виборюючи справедливість та незалежність. За цей час, законодавство нашої країни зазнало великих змін у різних галузях права, в тому числі і трудовому законодавству.

Варто зазначити, що в цей період часу, трудовому законодавству необхідно було додаткового регулювання трудових відносин у різних його аспектах, адже воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно із трудовою діяльністю.

15.03.2022 було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами, внесеними згідно із Законом №2352-IX від 01.07.2022) [2].

Цей нормативно-правовий акт, визначає насамперед особливості трудових відносин працівників та роботодавців в період дії на території України воєнного стану, який було введено Законом України «Про правовий режим воєнного стану».

Зазначеним Законом, було впроваджено вичерпний перелік прав і свобод людини, які на тривалий час обмежуються, серед них міститься обмеження щодо права на вільний вибір праці та права працюючих осіб на страйки для захисту власних інтересів передбачених законодавством.

Відтак, зміни у трудовому законодавстві у 2022 році відбулись у декількох напрямках. Розглянемо кожен із них окремо.

Одна із змін відбулась в частині тривалості робочого часу працівника у період воєнного стану. Станом на сьогодні, робочий час працівника на один тиждень не може бути більша ніж 60 годин. Щодо працівників, яким встановлюється скорочений графік роботи, то загальна кількість відпрацьованих годин не може перевищувати 50 годин у тиждень.

Щодо кількості відпрацьованих днів, то п'ятиденний або шестиденний графік роботи встановлюється безпосередньо роботодавцем, проте за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (за їх наявності).

В частині початку та закінчення робочої зміни або іншими словами – графік роботи, в конкретному випадку встановлюється виключно роботодавцем.

Звертаю увагу, що Кодексом Законів про працю України, встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівника не може бути більшою аніж 40 годин на тиждень. Проте, щодо встановлення мінімальної чи максимальної кількості робочих годин на тиждень для працівника на період воєнного стану є правом роботодавця, а не його обов'язком. На підставі вище зазначеного, можна дійти висновку, що збільшення кількості робочих годин для працівника насамперед має бути обґрунтованим, тобто повинна існувати необхідність у такій діяльності, виконанні поставленої роботи.

В частині скороченої кількості робочих годин у тиждень, то хочу зауважити, що при такій умові, працівник повинен виконувати усі покладені на нього трудові обов'язки та водночас має право на оплату своєї праці в розмірі повної тарифної ставки.

Наступною зміною у трудовому законодавстві стало правове регулювання відпусток. Статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено, що на період введення воєнного часу щорічна основна відпустка (оплачувана) надається працівникам тривалістю у 24 календарні дні. Іншими словами, така відпустка надається за увесь час дії воєнного стану, а не за кожен відпрацьований рік окремо, як це було раніше.

Проте, працівникам можуть бути надані додаткові, соціальні та іншого роду відпустки. Варто зауважити, що роботодавці можуть за власним бажанням відпустку більшу в тривалості аніж 24 дні, це є безпосередньо його правом, а не обов'язком [3].

В цей же час, на період воєнного стану, роботодавець має право відмовити працівнику у наданні будь-якого роду відпустки, за винятком вагітності, пологів, а також

відпустки по догляду за дитиною, якщо такий працівник працює на об'єктах критичної інфраструктури.

Станом на сьогодні, велика кількість авторів вважають, що перелік таких осіб, яким роботодавець не може відмовити у наданні відпусток має бути більшою і туди обов'язково повинні входити до прикладу інваліди або неповнолітні [3].

Також, на період введення воєнного стану, роботодавець має право надати працівнику відпустку без збереження заробітної плати на прохання останнього. Звертаю увагу, що протягом воєнного стану законодавством знято обмеження, яке викладене у ст. 26 Закону України «Про відпустки», в частині максимальної тривалості неоплачуваної відпустки. За звичного періоду, максимальна тривалість такої відпустки не повинна була перевищувати 15 календарних днів протягом усього робочого року. Впродовж періоду воєнного стану, така відпустка роботодавцем надається виключно за заявою працівника, примусити піти у таку відпустку роботодавець права не має. Зауважую, що відправлення працівника у неоплачувану відпустку з ініціативи самого ж роботодавця вважається грубим порушенням трудового законодавства про працю, що тягне за собою відповідальність передбачену ст. 172 Кримінального кодексу України.

Наступні зміни в частині трудового законодавства стосувались святкових і неробочих днів. Так, статтею 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що «у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (Граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої, четвертої, п'ятої статті 67 (Вихідні дні), статті 71 (Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи), статті 72 (Компенсація за роботу у вихідний день), статті 72 (Святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України. Статтею 73 КЗпП встановлено 9 святкових днів (1 січня – Новий рік, 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 травня – День праці, 8 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939 – 1945 років, 28 червня – День Конституції України, 15 липня – День Української Державності, 24 серпня – День незалежності України, 1 жовтня – День захисників і захисниць України та 3 неробочі дні – релігійні свята, в які не проводиться робота (25 грудня – Різдво Христове, один день (неділя) – Великдень, один день (неділя) – Трійця) [2].

Положеннями ст. 67 КЗпП, встановлено, що у випадку коли святковий або неробочий день, який передбачений у ст. 73 КЗпП збігається із вихідним, то останній переноситься одразу ж на наступний день після святкового або неробочого дня. На практиці це означає, що до офіційних святкових та неробочих днів на період дії воєнного стану в Україні на жаль немає [1].

Наступні зміни які відбулися, це зміни в частині оплати праці. Стаття 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначає, що заробітна плата виплачується працівникові виключно на умовах, визначених трудовим договором.

Іншими словами, законодавство України ніяким чином не позбавляє працівників від заохочувальних та компенсаційних виплат (доплат, премії надбавок), в частині їх оплати праці. Однак інші нормативно-правові акти розширюють права роботодавців, тобто останні можуть вилінути на розмір заробітної плати свого працівника та її отримання. Але все-таки роботодавець обов'язково повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення належної реалізації права працівника на своєчасне отримання ним заробітної плати. Роботодавець обов'язково повинен пам'ятати, що Законом передбачено можливість збільшення максимальної тривалості робочого часу, що тягне за собою і збільшення оплати праці, яка повинна

розраховуватися з врахуванням таких відпрацьованих додаткових годин.

У цій частині змін варто дійти висновку, якщо і відбулись порушення строків виплати заробітної плати працівнику то роботодавець обов'язково має довести, що таке порушення сталося виключно із введенням бойових дій або інших обставин непереборної сили. Якщо такі обставини не будуть доведені, тоді роботодавець повинен нести відповідальність передбачену чинним законодавством України.

Звільнення від такої відповідальності можливе у випадку ведення бойових дій на цій території або інших обставин непереборної сили, форс-мажорів, проте не звільняє роботодавця від обов'язку оплатити працівнику грошові кошти за виконану ним роботу у подальшому.

Таким чином, після того, як такі обставини перестали існувати роботодавець має виконати усі свої обов'язки перед працівником в частині оплати його роботи. У випадку якщо несвоєчасна виплата заробітної плати пов'язана із введенням бойових дій то строк такої виплати може бути відтерміновано, але виключно до моменту відновлення діяльності підприємства, установи чи організації.

Такі обставини в будь-якому випадку не означають, що заробітну плату не потрібно нараховувати коли робота виконується. Станом на сьогодні велика кількість працівників була вимушена через своє не пряме бажання залишити робоче місце, з метою забезпечення власної безпеки, а також безпеки своїх близьких родичів. В такому випадку залежно від причин відсутності на робочому місці змінюється і особливості нараховування та виплати заробітної плати.

А як же бути з мобілізованими працівниками? Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», якщо працівника було мобілізовано то за ним зберігається лише робоче місце й посада. Хоча до 19 липня 2022 року, крім збереження місця роботи та посади, існувала ще норма, яка гарантувала збереження середнього заробітку для таких працівників. Тому до ст. 119 КЗпП України було внесено зміни якими зупинено нарахування середнього заробітку працівникам, які звільнені від роботи на час мобілізації.

Відтак, роботодавець після отримання документів, що підтверджують мобілізацію (повідстка) зобов'язаний видати наказ про тимчасове звільнення від роботи на період призову під час мобілізації із зазначенням дати початку проходження служби. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Однак є випадки, коли роботодавці все ж таки повинні виплачувати заробітну плату мобілізованим працівникам. Це стосується добровільних формувань територіальних громад, оскільки на підставі Закону України «Про військовий обов'язок та військову службу» їх не має у переліку видів військової служби.

Участь у теробороні вважається не військовою службою, а виконанням державних/громадських обов'язків,

через це військовослужбовці добровільних формувань територіальних громад таки потрапляють під дію ч. 1 ст. 119 КЗпП, для яких гарантується виплата середнього заробітку. Працівник має надати роботодавцю підтверджуючий документ (контракт добровільця територіальної оборони, довідка чи витяг з наказу видана на вимогу військовослужбовця – члена добровільного формування командиром добровільного формування, що містить інформацію про включення його до списку осіб, які залучені до виконання державного або громадського обов'язку).

Таким чином, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» діє протягом всього періоду воєнного стану в Україні та втрачає свою чинність в день коли такий стан буде припинено або скасовано.

Недоліком таких змін у трудовому законодавстві є також те, що їх реалізація на практиці досить часто викликає багато запитань через відсутність їх деталізації та роз'яснень. З цими проблемами часто стикаються саме працівники та їх роботодавці, що породжує між сторонами трудового договору трудові конфлікти у вирішенні того чи іншого питання.

На жаль, існує ймовірність, що строк дії воєнного стану буде продовжуватись. Відповідно до цього, як працівникам так і роботодавцям варто враховувати зміни у законодавстві в частині трудових відносин та стежити за їх роз'ясненнями та практикою застосування [4, с. 74].

Законодавчій гілці влади, потрібно звертати особливу увагу на трудові відносини у нашій державі в такий непростий час та максимально зі свого боку захищати права працівників в Україні.

Перспективами подальших змін у трудовій політиці України у період воєнного стану є аналіз практики її застосування з посиленням на чинне законодавство України.

Варто зауважити, що приймаючи наступні зміни, реформування питань в частині трудових відносин із запровадження можливо закордонного досвіду, стане в свою чергу також поліпшенням норм трудового законодавства України, що буде позитивним досвідом для нашої країни.

На основі проведеного порівняльного аналізу трудового законодавства України та нововведень у трудовій сфері, які були зроблені у зв'язку із запровадженням воєнного стану на території нашої держави, було зроблено висновок, що норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України.

Вказаний Закон діє протягом воєнного стану та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану на території нашої держави з певними винятками. Попри те, що Закон урегулював ключові питання трудового законодавства у воєнний час, реалізація положень Закону часто викликає багато питань через відсутність детальних роз'яснень та практики. Із цими складнощами стикаються і працівники, і роботодавці. Як наслідок – виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. 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-umovakhvonno-go-stanu-shcho-neobkhdno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam.