

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

І. І. БОЧКОВА канд. юрид. наук, ст. викладач кафедри ПЗГД

Д. О. ПИВОВАРОВА, студентка

Харківський національний університет міського

господарства імені О. М. Бекетова

61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17

[*dashafok3@gmail.com*](mailto:dashafok3@gmail.com)

Україна є перспективною державою, яка має потужний потенціал для зростання, а тому органи публічного управління значну роль відводять питанням налагодження комунікації із громадянами. Сьогодні громадяни України є учасниками безпрецедентних подій, що вимагає вдосконалення і адаптації актуального законодавства до актуальних реалій. Зокрема, відсутність досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і працівниками в умовах воєнного стану зумовлюють актуальність проблеми.

15 березня 2022 було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ (далі — Закон № 2136), яким були внесені зміни до існуючого порядку регулювання трудових відносин [1]. З аналізу положень цього закону можемо зазначити на деякі особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Певної специфіки набуває процес укладення трудового договору: сторони за згодою визначають форму трудового договору, умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження.

Можемо зазначити на деякі особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку в умовах воєнного стану: у період дії воєнного стану тривалість робочого дня може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Аналізуючи особливості роботи в нічний час, зазначимо, що норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються [1].

Щодо обмежень у залученні на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, то у період дії воєнного стану перелік таких працівників розширюється - дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою.

Особливості регулювання порядку надання та використання відпусток також передбачені згаданим законом: “У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п’ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п’ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки". Отже, законодавче регулювання трудових відносин – це вплив сукупності нормативно-правових актів України на порядок організації відносин між працівником і роботодавцем.

Проте, умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, тому засади реалізації трудових відносин саме в цих надзвичайних умовах були викладені у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості.

Список використаних джерел:

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Закон від 15.02.2022 № 2136-IX (Редакція станом на 19.07.2022) Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 31.10.2022).

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 19.08.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.11.2022).