

прав та інтересів працівників, чиє життя опинилося під загрозою внаслідок військового конфлікту. Цей захід надає працівникам можливість звільнитися від виконання трудових обов'язків у надзвичайних ситуаціях без обтяжливих адміністративних процедур та санкцій. Це важливо для працівників, які можуть опинитися в зоні конфлікту або в інших небезпечних ситуаціях, де захист життя і здоров'я є першочерговим. Спрощення процедури звільнення за власним бажанням у таких ситуаціях дозволить працівникам приймати рішення щодо своєї безпеки та здоров'я без надмірного тиску з боку роботодавця чи бюрократичних перепон. Ця ініціатива сприятиме захисту працівників у складних ситуаціях, коли їхня безпека перебуває під загрозою, наприклад, під час військових дій або подібних ситуацій.

Таким чином, режим воєнного стану призвів до суттєвих змін у регулюванні трудових відносин в Україні. Він дозволив адаптувати трудове законодавство до надзвичайних умов воєнного часу, але водночас послабив деякі трудові права та гарантії працівників.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Громадська думка про правотворення: інформ.-аналіт. бюл. на базі операт. матеріалів / Нац. б-ка України ім. В. І. Вернадського, Нац. юрид. б-ка. Київ, 2022. № 8 (230). 3,38 обл.-вид. арк. URL: https://nbuviap.gov.ua/images/informaciyni_vidanya/grom_dumka/Gromadska_dumka_2022_8.pdf
3. Плєскун О. В., Таран І. О. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Теоретичні та практичні проблеми реалізації норм права. 2022. URL: <https://doi.org/10.36059/978-966-397-277-0-23>

ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

КИЛИМНИК Інна Ігорівна,
канд. юрид. наук, доцент,
ТИХАНСЬКА Дар'я Вадимівна,
здобувач вищої освіти
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова

Після початку збройної агресії на території нашої держави, актуальним стало питання «Як організувати трудові відносини в умовах воєнного стану?». Саме тому 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із змінами,

внесеними згідно із Законом №2352-IX від 01.07.2022). В цій роботі, я маю на меті визначити головні особливості даного закону.

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану – це особливі трудові відносини працівників усіх підприємств, організацій, установ в Україні відповідно до форми власності, виду діяльності і галузей, а також громадянина, який працює за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Форма трудового договору у період дії воєнного стану визначається за згодою сторін. Тобто роботодавець також може укласти строковий трудовий договір з новим працівником на період дії воєнного стану. Особливість полягає у тому, що тепер трудовий договір може бути укладений на період заміщення тимчасово відсутнього працівника через евакуацію, відпустку, тимчасову втрату працездатності та якщо місце перебування працівника невідоме.

Працівник може бути переведений на іншу роботу, не передбачену умовами трудового договору, без його згоди. Обов'язковою умовою є здійснення такого переведення лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій; через обставини, що становлять загрозу життю, здоров'ю, нормальним життєвим умовам громадян.

Розірвання трудового договору за ініціативою працівника може відбуватися у строк, зазначений в заяві, якщо місце роботи знаходиться в районах ведення бойових дій.

Розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця дозволяється у випадках тимчасової непрацездатності або перебуванні у відпустці (не застосовується до відпусток по вагітності або по догляду за дитиною, яка не досягла трьох років).

В період дії воєнного стану тривалість робочого тижня має бути до 60 годин на тиждень (для працівників зі скороченою тривалістю робочого часу – до 50 годин на тиждень).

В нічний час до роботи без згоди не можна долучати вагітних та жінок, які мають дитину до одного року; осіб з інвалідністю, яким така робота заборонена через стан здоров'я.

Оплата праці має здійснюватися своєчасно, але якщо причиною затримки виплат є ведення бойових дій або інші непереборні обставини, то роботодавець звільняється від відповідальності за дане порушення.

Період відпустки у період воєнного стану становить 24 календарні дні. Роботодавець має право відмовити працівникові у відпустці, якщо той залучений до роботи на об'єкті критичної інфраструктури.

Тимчасове припинення дії трудового договору можливе у випадку коли внаслідок військової агресії стає неможливим надання роботодавцем та виконання працівником роботи.

Як висновок хочу зазначити, що воєнний стан в країні є дуже тяжким випробуванням, як для роботодавців і працівників, так, і для економіки в цілому. Тому ми маємо робити все можливе аби разом тримати економічний фронт, створювати умови для безпечного виконання праці.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Офіційний вебпортал парламенту України.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану – WikiLegalAid. Платформа правових консультацій - WikiLegalAid.
URL: https://wiki.legalaid.gov.ua/index.php/Особливості_організації_трудових_відносин_в_умовах_воєнного_стану

ДЕЯКІ ПИТАННЯ ПРАКТИЧНОГО РЕГУЛЮВАННЯ УКЛАДАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ З НЕФІКСОВАНИМ РОБОЧИМ ЧАСОМ

*КОМПАНІЄЦЬ Анастасія Дмитрівна,
здобувач вищої освіти
Науковий керівник - БОЧКОВА Інга Ігорівна,
канд. юрид. наук, ст. викладач,
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова*

У сучасному світі, де змінність та несподівані обставини стали невід'ємною частиною підприємницького середовища та трудових відносин, укладання трудових договорів з нефіксованим робочим часом стає актуальним завданням як для роботодавців, так і для працівників. Ця форма договору надає більше гнучкості, але вимагає уваги до деталей та чіткого регулювання відносин між сторонами. У даній роботі розглянемо ключові аспекти укладання та практичного регулювання трудових договорів з нефіксованим робочим часом.

Визначення поняття трудового договору з нефіксованим робочим часом міститься у ст. 21-1КЗпП, відповідно до положень якої “Трудовий договір з нефіксованим робочим часом - це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею”. [1]

Кодекс передбачає у ст. 21-1 кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом на підприємстві, обов'язкові умови договору, кількість базових годин, тривалість робочого дня, захист прав працівників та інші. Проаналізуємо практичні питання використання зазначеної договірної конструкції як в Україні в умовах воєнного стану, так і в інших державах.

Впровадження таких договорів в інших країнах викликало чимало критики експертів. Через коливання доходу працівників вони не можуть планувати приватне життя, заводити сім'ю, платити орендну плату та