

роботодавець видає наказ про призупинення дії трудового договору з працівниками та реєструє.

Отже, враховуючи вище зазначене, можна дійти наступних висновків, що законодавець на період дії воєнного стану передбачив деякі особливості щодо регулювання проблемних питань трудових відносин, які стосуються укладення трудових договорів під час дій воєнного стану, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи працівника або ж роботодавця, надання відпусток та багато інших актуальних на сьогодні питань.

В той же час, потребує доопрацювання питання трудових відносин працівників в районах бойових дій та тих, які залишились на окупованих територіях.

Список використаних джерел

1. Кодекс законів про працю України. Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

3. Про відпустки. Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>.

4. 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-IX#Text>.

5. Про правовий режим надзвичайного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

УДК 349.22:342.78

Людмила МАМЕДОВА,

здобувач Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук *Кирдан Богдан*

ОСОБЛИВОСТІ УКЛАДАННЯ ТА РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Після введення воєнного стану Законом України «Про правовий режим воєнного стану» від 24 лютого 2022 року, Верховна Рада України прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану [1].

Відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан – це «особливий правовий режим, що вводить у 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 адміністраціям 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» [2].

Під час дії воєнного стану трудові відносини зазнали змін, тому важливо визначити, як ці нововведення знайшли своє відображення у сфері укладання, розірвання та призупинення трудового договору. Так, відповідно до статті 2 Закону «у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору» [1].

Проаналізуємо більш детально нові норми, які регулюють питання розірвання трудового договору. Зокрема працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого повідомлення роботодавця, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника (ст. 4 Закону). Також у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки (ч. 1 ст. 5 Закону).

Крім того, ст. 13 Закону введено поняття «призупинення дії трудового договору», яке трактується як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору зумовлене неможливістю роботодавця надати працівникові роботу та неможливістю працівника виконувати визначену роботу у зв'язку з військовою агресією проти України. Водночас призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Слід зазначити, що законодавство воєнного стану не містить спеціальних способів ознайомлення або передачі інформації від роботодавця до співробітника, окрім повідомлення про призупинення дії трудового договору, у випадку якого прямо передбачено, що повідомлення надсилається будь-яким доступним способом [3].

Щодо питань заробітної плати, то вона виплачується на умовах, визначених трудовим договором. Водночас, у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства (ч. 4 ст. 10 Закону України).

Можна зробити висновки, що дані зміни у правовому регулюванні трудових відносин зумовлені умовами воєнного стану та спрямовані на забезпечення прав учасників трудових відносин та мінімізацію трудових спорів.

Список використаних джерел

1. 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>.

2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 03.08.2022 № 2394-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

3. Щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану: Інформаційний лист Нотаріальної палати України від 29.03.2022. URL: <https://document.vobu.ua/doc/10946>.

УДК 349.3:342.78

Наталія ПОЛІШКО,

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Національної академії внутрішніх справ, доктор
філософії

СОЦІАЛЬНА БЕЗПЕКА Й ОСОБЛИВОСТІ ЇЇ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Суспільство – це рушійна сила розвитку країни в цілому, а «Людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю» [1], тому саме соціальній безпеці слід приділити особливу увагу, саме соціальна стабільність відіграє ключову роль у всій системі національної безпеки.

Вперше термін «соціальна безпека» задекларовано у Копенгагенській декларації про соціальний розвиток, яка була прийнята в 1995 році всесвітньою зустріччю на вищому рівні в інтересах соціального розвитку та добробуту людей. В даній декларації було розглянуто соціальні аспекти сталого розвитку та добробуту людей, що покликані забезпечити соціальну стабільність та безпеку у світі. Так, в Декларації проголошується (пункт 27), що «Міжнародне співтовариство, Організація Об'єднаних Націй, багатосторонні фінансові установи, всі регіональні організації та місцева влада і всі суб'єкти громадянського суспільства повинні внести свою лепту в зусилля і ресурси з метою зменшити нерівність між людьми і скоротити розрив між розвиненими і країнами, що розвиваються в рамках глобальних зусиль щодо зменшення соціальної напруженості і підвищити соціальну і економічну стабільність і безпеку» [2].