

дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

Не менш важливим аспектом є питання оплати праці. Заробітна плата виплачується згідно умов, визначених трудовим договором. У разі, коли роботодавець не має змоги виплатити заробітну плату через воєнні дії – її виплата може бути призупинена, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність [1].

19 серпня 2022 року набрав чинності 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». Цей Закон діє протягом дії воєнного стану і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. На період дії цього стану введено спрощений режим регулювання трудових відносин.

Суть спрощеного режиму регулювання трудових відносин полягає у тому, що під час дії воєнного стану роботодавець та працівник можуть домовитися про умови праці, які будуть відрізнятися від умов праці, передбачених правилами внутрішнього розпорядку, штатним розписом, посадовими інструкціями тощо. У разі досягнення згоди, щодо застосування спрощеного режиму, роботодавець та працівник можуть укласти письмовий договір, у якому потрібно прописати всі індивідуальні умови, як з числа важливих умов так і інших додаткових умов.

Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах [2].

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. 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». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>.

УДК 349.22:342.78

Аліна МЕВША,

здобувач Національної академії внутрішніх справ

Науковий керівник:

доцент кафедри цивільно-правових дисциплін

Національної академії внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук *Курдан Богдан*

ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Сучасне суспільство зараз переживає дуже важкі часи, військова агресія російської федерації на сході нашої країни переросла у справжню війну. Дані події повністю змінили повсякденне життя кожної людини та

вплинуло практично на всі сфери життєдіяльності країни, зокрема на сферу трудової діяльності. Тому нині надзвичайно актуальним було врегулювання окремих питань трудових відносин між працівниками та роботодавцями у воєнний час, враховуючи необхідність досягнення балансу між скороченням витрат роботодавців на оплачувані відпустки, тривалість роботи у святковій, вихідні дні та забезпеченням прав і необхідних гарантій працівників.

З цією метою 15 березня 2022 року Верховною Радою України був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 7160 [1]. Одна з головних норм Закону: на період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим Законом. Це означає, що якщо Закон містить якусь норму, що суперечить Кодексу законів про працю України, тоді норми КЗпП не застосовуються. Також слід зазначити, що чинний Кодекс законів про працю не містить норм, які б регулювали трудові відносини під час воєнного стану. Зміни, які були внесені до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», стосуватимуться всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, видів діяльності та галузевої належності, які мають трудові відносини, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Порядок укладення трудових договорів на період дії воєнного стану носить спрощений характер, а саме: роботодавець та працівник самі, за згодою, визначають форму трудового договору: усна чи письмова. Це означає, що обов'язковість укладення письмових трудових договорів, перелік яких визначено ст. 24 КЗпП [2], на час воєнного стану скасовано. Сторони трудових відносин керуються загальними нормами КЗпП України та цього законопроекту. Щодо прийняття нового працівника на роботу можна встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх осіб, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося. Строки випробування є діючими, відповідно до ст. 26 КЗпП України, про що вказується в наказі про прийняття працівника на посаду. Можливість укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. А ще, роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей. Також вони повинні враховувати певні умови, в яких зазначено, що на території відсутні бойові дії (якщо присутні, то лише за згодою працівника), працівник немає протипоказань за станом здоров'я, оплата праці повинна бути не нижче середньої за попередньою роботою.

На теперішній час актуальним є питання: *Чи можливе розірвання трудових договорів під час дії воєнного стану? Та за яких умов?* Відповідно до статті 4 Закону України «Про організацію трудових

відносин в умовах воєнного стану» в цей період працівник може розірвати трудовий договір з власної ініціативи в строк, зазначений у його заяві, у зв'язку із веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та є наявна загроза для життя і здоров'я працівника. Винятком слугують випадки примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану та залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Роботодавцем дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку [3]. Окрім цього статтю 36 КЗпП було доповнено новими пунктами 8-1 та 8-2, які усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв'язку зі смертю, визнанням безвісті відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця. Щодо пункту 8-3 дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП). Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови, а саме: 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд; 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

У випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності. При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

Відповідно до частини першої статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. *Призупинення дії трудового договору* – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Проте, призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Право призупинити трудові відносини мають, як працівник, так і роботодавець. Відтак, призупинення дії трудового договору (з ініціативи працівника) є: заява працівника, в якій він просить призупинити дію трудового договору, повідомляючи про неможливість виконувати роботу з відповідної дати. Таку заяву працівник може передати у будь-який доступний для нього спосіб: електронною поштою та іншими засобами зв'язку. У випадку призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця,

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].