

*Галина ІЛЯШ,*

судовий експерт відділу криміналістичних видів досліджень Тернопільського науково-дослідного експертно-криміналістичного центру МВС України

## **НОВАЦІЇ ЗАКОНОДАВСТВА У СФЕРІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ВІЙНИ**

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Війна в Україні завдала удару по основному ресурсу як країни, так і кожної компанії. Зокрема, викликала хвилю питань з трудових відносин у роботодавців та працівників.

Президентом України підписано Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким адаптовано трудові відносини під реалії війни. Даний Закон набув чинності 24 березня 2022 року. Він визначає нові правила трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Новаціями даного законодавства передбачено, що при укладанні трудового договору в період дії воєнного стану умова випробувального терміну, при прийнятті на роботу, може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Крім того, новим в законодавстві є те, що на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не передбачену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Законодавчими змінами встановлено, що нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Також, на період воєнного стану, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних днів. Працівнику може бути відмовлено у наданні будь якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами, а також по догляду за

дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах виднесених 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