

***Луценко Олена Євгенівна***

*кандидатка юридичних наук, доцентка кафедри трудового права НЮУ імені*

*Ярослава Мудрого*

*ORCID: 0000-0001-9357-8546*

***ТРУДО-ПРАВОВІ ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ ПІДПРИЄМСТВ  
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ***

Наукова праця присвячена актуальному питанню сьогодення – трудо-правовим аспектам організації роботи підприємств, установ та організацій в Україні в умовах воєнного стану. Авторка проаналізувала законодавство, яке регламентує особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. У результаті, авторка дійшла висновку, що законодавець спробував регламентувати організацію трудових правовідносин в умовах воєнного стану, передбачивши широкі можливості для роботодавця, та надав можливість обирати найбільш прийнятний варіант для кожного підприємства, установи чи організації, враховуючи конкретну ситуацію, а також з метою підтримки економіки держави та збереження кадрового потенціалу.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, воєнний стан, роботодавець, працівник.

***Lutsenko Olena Yevhenivna***

*PhD, Associate Professor of the Department of Labour Law of Yaroslav Mudryi*

*National Law University*

***LABOUR AND LEGAL FEATURES OF THE FUNCTIONING OF  
ENTERPRISES IN CONDITIONS OF MARITIME***

The scientific work has devoted to the crucial issue of today – labour and legal aspects of the organization of enterprises, institutions and organizations in Ukraine under Martial law. The author has analyzed the legislation that regulates the peculiarities of the legal regulation of labour relations in Martial law. As a result, the author has concluded that the legislator tried to regulate the organization of labour relations in Martial law, providing ample opportunities for the employer, and provided an opportunity to choose the most appropriate option for each company, institution or

organization, taking into account the situation and economic support, state and preservation of human resources.

**Keywords:** labour relations, Martial law, employer, employee.

Багато підприємств, установ та організацій через військові дії зазнали значних руйнувань, а деякі взагалі знищені. Ті підприємства, установи та організації, які мали змогу «перенести» свої потужності до інших регіонів, де не ведуться бойові дії, намагаються працювати, підтримуючи економіку України. За таких умов роботодавцям та працівникам потрібна допомога, зокрема й у питаннях організації трудо-правових аспектів їх функціонування. Відтак, було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) [1], який набув чинності 24 березня 2022 року. Закон № 2136 [1] діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII [2], та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

Як же діяти роботодавцям в умовах воєнного стану, щоб і підтримувати економіку держави, здійснюючи свою господарську чи іншу діяльність, і в той же час, зберегти кадровий потенціал?

Закон № 2136 [1] надає багато можливостей для роботодавців щодо організації трудових відносин у цей надскладний період. Так, найбільш прийнятним для працівників (у контексті оплати праці та продовження роботи в повному обсязі) може стати запровадження дистанційної роботи, якщо працівники не можуть доїхати на роботу, але можуть виконувати свою роботу. Роботодавцю у такому випадку достатньо видати наказ про дистанційну роботу та ознайомити працівників засобами електронного зв'язку.

Інша ситуація якщо:

- а) підприємство не може функціонувати в цілому;
- б) неможлива робота працівників окремих структурних підрозділів;
- в) роботодавець не може організувати дистанційну чи на робочому місці роботу окремих працівників, які не скористалися правом на відпустку.

У таких випадках слід оголосити простій. Простій — це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП України [3]). Простій оплачується із розрахунку не нижче двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду чи окладу (ч. 1 ст. 113 КЗпП України [3]). Роботодавцю достатньо видати наказ про оголошення простою на підприємстві для працівників, яких не можете забезпечити роботою. Якщо під час простою все ж з'явиться робота для всіх або окремих працівників, то роботодавець своїм наказом припинить простій.

Ще одним варіантом прийнятним для обох сторін трудових правовідносин може стати надання відпустки (щорічна, соціальна) для тих працівників, які не можуть працювати дистанційно, але не хочуть втрачати частину заробітку. Однак варто зауважити, що згідно з ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 [1] у період дії воєнного стану роботодавець все ж може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (окрім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. А ось відпустку без збереження заробітної плати на прохання працівника роботодавець може надавати без обмеження строку, проте цей варіант не найкращий для працівника.

Найменш прийнятним для працівників є варіант щодо призупинення дії трудового договору (ст. 13 Закону № 2136 [1]). Призупинення дії трудового договору тимчасово звільняє роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою, а працівника — від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Це вимушений захід під час війни для багатьох роботодавців і працівників.

Працівники, з якими призупинено трудові договори, фактично не працюють, не отримують допомоги з державного соціального страхування і за ними не зберігають середнього заробітку. Тому період призупинення дії трудового договору не враховують до стажу для щорічної основної відпустки, адже

Закон України «Про відпустки» [4] не містить підстави для зарахування до стажу роботи для щорічної основної відпустки, як-от призупинення дії трудового договору.

Окрім цього, працівники, з якими призупинено трудові договори, не отримують допомогу з тимчасової непрацездатності. Так, страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності підлягають особи, які працюють на умовах трудового договору/контракту, гіг-контракту, іншого цивільно-правового договору, на інших підставах, передбачених законом, на підприємствах, в установах, організаціях незалежно від форми власності та господарювання, зокрема які є резидентами Дія Сіті, у тому числі в іноземних дипломатичних та консульських установах, інших представництвах нерезидентів або у фізичних осіб, а також обрані на виборні посади в органах державної влади, органах місцевого самоврядування та в інших органах, фізособи-підприємці, особи, які провадять незалежну професійну діяльність, члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності на інших підставах (ч. 1 ст. 18 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 23.09.1999 р. № 1105-XIV; далі – Закон № 1105 [5]). Допомогу з тимчасової непрацездатності надають застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату зарплати/доходу (ч. 1 ст. 22 Закону № 1105 [5]).

А так як під час призупинення дії трудового договору працівник: (1) перебуває в трудових відносинах, але тимчасово припиняє роботу за трудовим договором, тобто не працює (ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 [1]); (2) не отримує заробітної плати, тому відсутні підстави, щоб роботодавець призначив допомогу з тимчасової непрацездатності. Верховна Рада України поклала на державу, що здійснює військову агресію проти України, обов'язок відшкодувати у повному обсязі заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам за час призупинення дії трудового договору (ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 [1]).

Більше того, Закон № 2136 [1] не містить жодних обмежень щодо категорій працівників, з якими можна призупинити трудові відносини. Під час дії воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин, які встановлює Закон № 2136 [1] (п. 2 Прикінцевих положень КЗпП України [3]), а норми законодавства про працю в частині відносин, що врегульовує Закон № 2136, не застосовуємо (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136 [1]). А це значить, що призупинити дію трудового договору можна з будь-якою категорією працівників.

Підсумовуючи, можна констатувати, що нормотворець спробував регламентувати організацію трудових правовідносин в умовах воєнного стану, передбачивши широкі можливості для роботодавця, та надав можливість обирати найбільш прийнятний варіант для кожного підприємства, установи чи організації, враховуючи конкретну ситуацію, а також з метою підтримки економіки держави та збереження кадрового потенціалу.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. *Урядовий кур'єр*. 26.03.2022 р. № 69.
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Офіційний вісник України*. 2015. № 46. Ст.1449.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Дод. до № 50.
4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4.
5. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. 1999. № 46. Ст. 403.

## REFERENCES

1. Law of Ukraine On the organization of labor relations in martial law № 2136-IX. (2022, March 15) *Government courier*. March 26, 2022 № 69 [in Ukrainian].
2. Law of Ukraine On the legal regime of martial law № 389-VIII (2015, May 12). *Official Gazette of Ukraine*. № 46. Art.1449 [in Ukrainian].
3. Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine № 322-VIII (1971, December 10). *Information of the Verkhovna Rada of the USSR*. 1971. Dod. up to № 50 [in Ukrainian].
4. Law of Ukraine On leave № 504/96-VR (1996, November 15). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. 1997. № 2. Art. 4 [in Ukrainian].
5. Law of Ukraine On compulsory state social insurance № 1105-XIV(1999, September 23). *Information of the Verkhovna Rada of Ukraine*. № 46. Art. 403 [in Ukrainian].