

Огієнко Інна Віталіївна

кандидат юридичних наук, науковий співробітник НДІ правового забезпечення

інноваційного розвитку Національної академії правових наук

доцент кафедри трудового, аграрного, екологічного права та соціального

захисту населення Харківського університету

ORCID: 0000-0002-2919-5513

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Публікація присвячена особливостям регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану в Україні. Розглянуто новації трудового законодавства з огляду на необхідність збереження захисної функції трудового права навіть в даних умовах. Приділено увагу проблемним питанням, які виникли в трудовому праві у зв'язку з оголошенням воєнного стану, акцентовано увагу на вимушеній міграції населення, як одного з негативних наслідків війни та вплив міграції на економіку держави та її трудовий потенціал, запропоновано шляхи вирішення цих проблем.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан в Україні, трудовий договір, простій, дистанційна робота, відпустка.

Ogiyenko Inna

Ph.D, Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of National Academy of Law Sciences of Ukraine, Associate Professor of the Labor, Agrarian and Environmental Law and Social Protection Department of Kharkiv University

PECULARITIES OF LABOR RELATIONS REGULATION DURING THE MARTIAL LAW IN UKRAINE

The article dedicated to the peculiarities of labor relations regulation during the martial law in Ukraine. The novations of labor legislation was overviewed as it is necessary to preserve the protective function of labor law even in these circumstances. The attention was paid to the

problems that occurred in the labor law in accordance with the imposed martial law, the forced migration was emphasized as one of the negative consequences of war and the impact of migration on the economics of the country and its labor potential, the methods for solving these problems were proposed.

Keywords: labor relations, martial law in Ukraine, labor contract, downtime, telework, leave.

Виклики, перед якими постала наша країна в лютому 2022 року, змусили державу і суспільство мобілізуватися і почати оперативно діяти у всіх сферах життя. Досвід подібного реагування на надзвичайні події в державі вже був, зважаючи на необхідність реагувати на ситуацію, яка склалася в 2020 році під час початку пандемії COVID-19, хоча, звичайно, ці події неможливо порівнювати. Всі сфери життя суспільства в найкоротший термін потрібно було перевести на роботу в особливий період воєнного стану, який був оголошений Указом Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.04.2022 року № 64/2022. [1]

Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [2] передбачено, що, у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, які передбачені, серед інших, і статтями 41 – 44 Конституції України. Частина перша статті 43 Конституції України проголошує, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Разом з тим частина третя даної статті зазначає, що використання примусової праці забороняється, але не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. [3]

Кількість питань в різних сферах життя суспільства, які потребують свого вирішення одночасно і в найкоротші строки є надзвичайною. Законодавство України містить ряд нормативно-правових актів, положення яких повинні були регулювати ті чи інші суспільні відносини під час оголошення воєнного стану, але за всю історію незалежності України, на щастя, вони так і залишалися

нереалізованими і досвіду застосування цих нормативно-правових актів на практиці не було.

Після початку військового вторгнення з боку Російської Федерації і необхідності якнайшвидшого переведення життя цілої країни на військові рейки для мінімізації втрат в економічній та соціальній сфері, стало зрозумілим, що існує нагальна потреба в прийнятті законодавчих актів, які б відповідали вимогам воєнного часу. Одним з них і став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №1236 – IX від 15.03.2022 року, який набрав чинності 24.03.2022 року. [4] Цей закон розроблений і буде діяти виключно в період дії воєнного стану, крім однієї норми статті 13, яка пов'язана з відшкодуванням заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору.

Серед багатьох питань, які повинен був вирішити даний закон, особливо гостро поставало питання регулювання трудових відносин працівників в даних умовах, особливо в тих регіонах, де ведуться активні бойові дії.

Запропоновано декілька способів вирішення ситуації, що склалася:

переведення працівників на дистанційну роботу;

оголошення простою;

надання відпусток - як оплачуваних, так і без збереження заробітної плати за угодою сторін;

призупинення дії трудового договору.

Переведення працівників на дистанційну роботу було б найбільш доцільним із запропонованих способів, як з точки зору роботодавця, тому що при використанні даного способу є можливість продовжити діяльність підприємства, установи або організації, та й сама процедура не вимагає значних зусиль з боку роботодавця, так і з точки зору працівника, бо збереження роботи і заробітної плати в даних умовах є пріоритетним. Але, звичайно, це можливо тільки у разі, якщо робота передбачає можливість її здійснення дистанційно, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, і

обов'язковою умовою тут буде наявність засобів зв'язку, інтернету та електроенергії взагалі.

За бажанням працівника, а також у випадку неможливості переведення на дистанційну роботу працівникам можуть надаватися, відповідно до Закону України від 15.11.1996 року «Про відпустки», як оплачувані відпустки, так і відпустки без збереження заробітної плати, відповідно до статей 25 та 26 вищезазначеного закону. Позитивним моментом є можливість надання відпустки без збереження заробітної плати протягом дії воєнного стану без обмеження строку. [4]

У випадку неможливості функціонування всього підприємства, установи, організації або окремих його підрозділів, у відповідності до статті 34 Кодексу законів про працю та за наказом керівника може бути оголошено простій. Оплата простою здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), але, якщо інше передбачене у колективному договорі, або за рішенням роботодавця оплата за час простою може здійснюватися і у більшому розмірі. На сьогодні є інформація про встановлення рівня оплати праці під час простою на підприємствах, установах, організаціях в Україні і в розмірі двох третин тарифної ставки (окладу), і в розмірі середнього заробітку у межах кошторису.

Новелою трудового законодавства є можливість призупинення дії трудового договору, передбачений статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. 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 не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. [4]

Відповідно до коментаря, який надано Міністерством економіки України, підставою для застосування статті 13 Закону України є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, при цьому ініціювати призупинення трудового договору можуть як роботодавець, так і працівник, за умови повідомлення іншої сторони письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій. [5]

Що стосується відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору з боку держави, що здійснює військову агресію проти України, то процедура реалізації цієї норми наразі не передбачена, а факти застосування положень цієї статті на підприємствах, установах, організаціях вже існують. Якщо в найближчий час ця процедура не буде розроблена, то існує великий ризик того, що працівники, крім втрати заробітної плати, втратять і страховий стаж, який, в подальшому, буде їм необхідний для нарахування пенсії. Також час призупинення дії трудового договору працівнику не враховується до стажу необхідного для надання відпустки і лікарняний за цей період не буде оплачуватись.

Один з багатьох негативних результатів війни – це суттєві втрати людського капіталу, в тому числі і наукового, що є одним з ключових факторів економічного зростання. Крім безпосередніх людських втрат військових та серед цивільного населення, втрати будуть і в наслідок вимушеної міграції значної частини населення держави. За офіційними оцінками ООН, станом на 28.03.2022 року, Україну залишили 3 млн. 901 тис. осіб, внутрішньо переміщених осіб близько 6 млн. 500 тис. осіб, переважно це жінки і діти. [6] Офіційна статистика враховує тільки тих осіб, які звернулися по допомогу, тобто тут не враховані ті громадяни, які виїхали за кордон і живуть за рахунок

власних коштів не користуючись програмами допомоги, тобто реальні цифри ще вищі. На жаль, через військову загрозу, частина українських громадян спробує залишитися на території тих країн, до яких вони виїхали, що в подальшому може призвести до поглиблення вже наявної демографічної кризи, старіння населення і дефіциту трудового потенціалу держави.

Незважаючи на виклики, перед якими постала наша держава, в час, який потребує рішучих дій як влади, так і громадян, необхідно якнайшвидше вирішити конкретні проблеми в законотворчій діяльності, для максимально можливого забезпечення підтримки тих, хто її зараз потребує, для того щоб громадяни мали впевненість і бажання повернутись для відбудови нашої країни після війни та її подальшого економічного зростання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.04.2022 р. № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
3. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>.

6. Refugees fleeing Ukraine (since 24 February 2022). URL: <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine/location?secret=unhcrrestricted>.

REFERENCES

1. Decree of the President of Ukraine On the introduction of the military camp in Ukraine No. 64/2022 (2022, April 24). Retrieved from <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> [in Ukrainian].

2. Law of Ukraine On the legal regime of the military camp № 389-VIII (2015, May 12). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> [in Ukrainian].

3. Constitution of Ukraine: Law of Ukraine № 254k/96-VR (1996, June 28). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].

4. Law of Ukraine On the organization of work permits in the minds of the military camp № 2136-IKh (2022, March 15). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].

5. Commentary of the Ministry of Economics to the Law of Ukraine "On the organization of labor days in the minds of the military camp." No. 2136-IX (2022, March 15). Retrieved from <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>

[in Ukrainian].

6. Refugees fleeing Ukraine (since 2022, February 24). Retrieved from <https://data2.unhcr.org/en/situations/ukraine/location?secret=unhcrrestricted> [in English].