

**Лілія МЕЖЕВСЬКА,**  
заступник директора  
ННІ права та інноваційної освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ**

Різномісним та різновекторним питанням є захист трудових прав працівників в умовах дії воєнного стану, а саме правове регулювання трудових відносин. Якщо розглядати особливості укладення трудового договору та форми організації праці в період дії воєнного стану то сторони за згодою визначають форму трудового договору, а вже умови про випробування працівників потрібно розглядати під час прийняття на роботу. Сюди відносяться строкові трудові договори які передбачають заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Наприклад якщо брати до уваги розмежування дистанційної та надомної форми. Працівники мають право визначати місце для дистанційної форми роботи за власним вибором та постійно мають бути на зв'язку з роботодавцем використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, що відрізняється від надомної роботи так, як за цією формою працівник повинен виконувати роботу за місцем проживання і за таким працівником закріплюється робоча зона та технічні засоби зв'язку.

Що стосується переведення працівників на роботу у період дії воєнного стану роботодавець має право на переведення на іншу роботу працівника не обумовлену трудовим договором без його згоди. Мається на увазі переведення працівника на місцевість де тривають бойові дії, якщо така робота відповідає стану здоров'я, а також інших обставин що становлять загрозу для життя працівника.

Істотні умови праці та їх зміна у період дії воєнного стану відбувається таким чином, що роботодавець в обов'язковому порядку повідомляє працівника це відображено частинною третьою статей 32 та 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше ніж запровадження таких умов.

Є актуальним розгляд питання щодо розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця якщо веденні бойові дії в місцях де розташовані підприємства, установи та організації. Якщо активні бойові дії загрожують життю і здоров'ю працівників, тоді працівник може за власною ініціативою розірвати трудовий договір без двотижневого попередження. В цьому випадку існують деякі уточнення стосовно примусових робіт

працівників, а саме залучення їх на спільні роботи в період дії воєнного стану, або залучення працівників на об'єкти критичної інфраструктури підприємств та організацій таких галузей, як енергетика, хімічна промисловість, транспорт, банки та фінанси, інформаційні технології та телекомунікації, продовольство, охорона здоров'я, комунальні господарства тощо. Робочий час та час відпочинку працівників в цей період може бути збільшений тривалістю шістдесят годин на тиждень зі збільшенням заробітної плати та сорок годин на тиждень скорочений час.

Під час дії воєнного стану допускається звільнення працівника якщо той тимчасово непрацездатний, сюди відносяться вагітні, пологи та догляд за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Щоденний робочий час та час відпочинку визначає роботодавець у випадку якщо працівник раніше мав відпочивати сорок дві години на тиждень то в період воєнного часу вихідні можуть зменшити до двадцяти чотирьох годин на тиждень, а також додатково скасовуються заборона роботи у вихідні дні, скорочений день на передодні святкових днів, перенесення вихідного дня, обмеження для надурочних робіт.

Щодо залучення до роботи жінок то в період дії воєнного стану застосовують працю жінок окрім вагітних жінок та жінок які мають дитину віком до одного року за їхньою згодою.

Гарантіями мобілізованих працівників призваними на військову службу є збереження робочого місця та посади, право на щорічну відпустку, безперервний стаж роботи.

У період ведення бойових дій та дії інших обставин непереборної сили заробітна плата виплачується працівнику на умовах визначених трудовим договором, але це саме випадки коли роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе що це порушення сталося саме в наслідок цих обставин. Звільнення роботодавця від відповідальності не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Таким чином, чинне законодавство з урахуванням триваючої російсько-української війни та правозастосовної практики потребує усунення прогалин у сфері трудових відносин.

---

1. Кодекс законів про працю: Закон України від 26 липня 1996 року № 322-08. Відомості верховної ради України 1971 року. Додаток до № 50. ст. 375. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text08#Text>.

2. Про організацію трудових відносин в період воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

3. Обушенко Н. М., Ратифікація та практичне впровадження конвенцій МОП як залог гармонізації національного законодавства з міжнародними трудовими нормами та європейськими стандартами. *Науково-практичний журнал «Право та юстиція»*. 2022. № 3-4 (№ 20-21) 2022. С. 17-31.

4. Обушенко Н. М., Incorporation as the main way of systematization of labor legislation: general characteristics. *Scientific Bulletin of Dnipropetrovsk State University of*

*Internal Affairs*. 2022. Special Issue № 1 (120). С. 99-104.

5. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Якісний та ефективний вплив міжнародно-правових актів на формування трудового законодавства в Україні. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. № 4 (119). С. 151-156.

6. Обушенко Н. М., Межевська Л. В. Підзаконні нормативно-правові акти у системі трудового законодавства. *Журнал* № 2 (20). Актуальні питання у сучасній науці. Видавнича група «Наукові перспективи». С. 488-499.

**Денис МОІСЕЄНКО,**

доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін ННІПО  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук

## **ДИСКРЕЦІЙНІ ПОВНОВАЖЕННЯ СУДУ В КОНТЕКСТІ ДОСТУПУ ДО ПРАВОСУДДЯ**

Останнім часом все більше вченими-юристами досліджується питання так званої суддівської дискреції.

Гарієвська М. Б. визначає дискреційні повноваження як передбачені нормами цивільного процесуального права повноваження щодо вчинення процесуальних дій з використанням розсуду на основі внутрішнього переконання з обов'язковою вказівкою на мотиви, об'єктивовані у визначеній законом формі [1].

Вчені вказують на те, що правові конструкції, які мають наслідком певну свободу дій судді, направлені в першу чергу на дотримання прав учасників справи та реалізацію кінцевої мети здійснення правосуддя.

Є твердження про те, що Європа вже давно страждає від перенасичення детальними юридичними процедурами, які з гарантій права осіб перетворюються на важкий, обтяжливий тягар [2] та про те, що судді повинні мати «...певну свободу при виявленні таких колізій та прогалин для швидкого відновлення прав учасників правовідносин. В такому випадку може і повинен проявлятися суддівський активізм» [3].

Мабуть, всім зрозуміло, що без конструкцій «суд має право», «суд може», «за розсудом суду» важко уявити собі повноцінне процесуальне законодавство.

Однак, також, абсолютно вірним є твердження, що «визначальною у процесі реалізації дискреційних повноважень є саме особа судді, його світогляд, незалежність, здатність протидіяти професійним деформаціям» [4].

Зараз судова система України переживає не найкращі часи. Рівень