

1. Конфлікт. *Вікіпедія*. URL : <https://uk.wikipedia.org/wiki/Конфлікт>.
2. Словник української мови : в 11 т. / АН Української РСР, Ін-т мовознав. ім. О. О. Потебні ; редкол.: І. К. Білодід (голова) та ін. Київ : Наук. думка, 1970–1980. Т. 9 : С / ред. тому : І. С. Назарова та ін. 1978. 916 с.
3. Трудове право України / за ред. П. Д. Пилипенка. Київ: Видавничий Дім «Ін Юре», 2003. 536 с.
4. Чанишева Г. І., Болотіна Н. Б. Трудове право України. Харків : Одисей, 2001. 512 с.
5. Ярошенко О. М. Проблемні моменти законодавчого регулювання трудових спорів. *Вісник Академії правових наук*. 2005. № 1 (40). С. 207–213.
6. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) : Закон України від 03 березня 1998 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/137/98-vp/print1487423993640603>.
7. Проект Трудового кодексу України від 08.11.2019 № 2410. *Верховна Рада України*. URL : [https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331).

УДК 349.2:342.78

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/171-172

**Лілія МЕЖЕВСЬКА**

заступник директора

ННІ права та інноваційної освіти

Дніпропетровського державного

університету внутрішніх справ,

кандидат юридичних наук, доцент

### **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Воєнний стан суттєво вплинув на всі сфери життя українців, в тому числі на трудові відносини. Трудове законодавство в період воєнного стану створює баланс між потребами держави та інтересами працівників і роботодавців. Оголошення воєнного стану зумовило певне обмеження прав і свобод громадян, про що вказано у ст. 64 Конституції України.

На сьогодні питання захисту трудових прав працівників в умовах дії воєнного стану є актуальним. Важливо та необхідно проаналізувати вплив умов воєнного стану на права фізичних та юридичних осіб в Україні при здійсненні трудових відносин, а саме щодо:

- особливостей укладення трудового договору та форми організації праці;
- особливостей переведення працівників на іншу роботу;
- зміни істотних умов праці;
- розірвання трудового договору з ініціативи працівників та роботодавців;
- тривалості робочого часу та відпочинку для працівників;
- особливостей залучення до роботи жінок;
- гарантій для мобілізованих працівників;
- оплати праці тощо.

Якщо розглядати особливості укладення трудового договору та форми організації праці в період воєнного стану, то сторони за згодою визначають форму трудового договору, а вже умови про випробування працівників потрібно розглядати під час прийняття на роботу. Сюди належать строкові трудові договори, які передбачають заміщення тимчасово відсутнього працівника.

В період воєнного стану актуальними є дистанційна та надомна форми. Працівники визначають місце для дистанційної форми роботи за власним вибором та мають бути на постійному зв'язку з роботодавцем, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, що відрізняється від надомної роботи – згідно з цією формою працівник виконує роботу за місцем проживання, і за ним закріплюється робоча зона та технічні засоби.

У період дії воєнного стану роботодавець має право на переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Наприклад, переведення у місцевість, де тривають бойові дії, якщо така робота відповідає стану здоров'я.

Постає питання, як розірвати трудовий договір з ініціативи працівника та роботодавця, якщо в місцях, де розташовані підприємства, установи, організації, ведуться

бойові дії. 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, а саме: залучення працівника на суспільно-корисні роботи в період воєнного стану, або залучення працівника на об'єкти критичної інфраструктури підприємств та установ таких галузей, як енергетика, хімічна промисловість, транспорт, банки та фінанси, інформаційні технології та телекомунікації, продовольство, охорона здоров'я, комунальні господарства тощо. Робочий час у цей період може бути збільшений до 60 годин на тиждень зі збільшенням заробітної плати та встановлений як 40 годин на тиждень скорочений час.

У період воєнного часу допускається звільнення працівника, якщо той тимчасово непрацездатний; сюди відносяться вагітність, пологи та догляд за дитиною до досягнення нею трірічного віку.

Роботодавець визначає щоденний робочий час та час відпочинку. Наприклад, якщо працівник раніше мав відпочивати сорок дві години на тиждень то в період воєнного часу вихідні можуть зменшити до двадцяти чотирьох годин. Додатково скасовуються заборона роботи у вихідні дні, скорочений день напередодні святкових днів, перенесення вихідного дня, обмеження для надурочних робіт.

Щодо особливостей залучення до роботи жінок, то в період 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 внаслідок цих обставин. Звільнення роботодавця від відповідальності не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Слід акцентувати увагу на змінах, які чекають українців у 2024 році, а саме:

- зміняться правила призначення виплат для внутрішньо переміщених осіб;
- відбудеться зростання мінімальної заробітної плати;
- юридичні та фізичні особи – підприємці, які використовують найману працю,

нестимуть відповідальність у вигляді штрафу в разі вчинення порушень законодавства про працю (ст. 265 КЗпП).

Крім того, в умовах воєнного стану зберігається можливість отримання державної допомоги у вигляді субсидій для оплати житлово-комунальних послуг; у працівника залишається право на використання основної відпустки та інших видів відпусток повної тривалості після закінчення воєнного стану.

Виходячи з вищезазначеного, на підставі аналізу законодавчих актів які, прийняли у період воєнного стану, доходимо висновку, що законодавство про працю підлаштовується під нові виклики розвитку, забезпечуючи злагоджене функціонування ринку праці у період боротьби за незалежність.

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. 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). 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. *Актуальні питання у сучасній науці*. 2024. №2 (20). С. 488–499.