

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

## **ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В ПЕРІОД 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 певним чином обмеження прав і свобод громадян, про що вказано у ст. 64 Конституції України (далі – Конституція).

Ми спостерігаємо обмеження, що вводяться на період воєнного стану, а саме конституційних прав і свобод людини та громадянина, які передбачені статтями 43 та 44 Конституції України. На сьогодні питання організації трудових відносин в умовах дії воєнного стану є актуальним. Дуже важливо та необхідно проаналізувати при здійсненні трудових відносин в період воєнного стану вплив на права фізичних та юридичних осіб в Україні, а саме:

- 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;
- тривалість робочого часу та відпочинку для працівників;
- особливостей залучення до роботи жінок;
- гарантії для мобілізованих працівників;
- оплата 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.

У період воєнного стану актуальними є дистанційна та надомна форми. Працівники визначають місце для дистанційної форми роботи за власним вибором та постійно повинні бути на зв'язку з роботодавцем, використовуючи інформаційно-комунікаційні технології, що відрізняється від надомної роботи,

бо за цією формою працівник виконує роботу за місцем проживання і за ним закріплюється робоча зона та технічні засоби.

Переведення працівників на роботу в період дії воєнного стану: роботодавець має право на переведення на іншу роботу працівника, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Істотні умови праці та їх зміна у період дії воєнного стану відбувається таким чином, що роботодавець повідомляє працівника (це передбачено ч. 3 ст. 32 та ст. 103 Кодексу законів про працю України) здійснюється не пізніше ніж запровадження таких умов.

Постає питання, як розірвати трудовий договір з ініціативи працівника та роботодавця, якщо тривають бойові дії в місцях, де розташовані підприємства, установи, 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, 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 та час відпочинку в цей період може бути збільшений тривалістю шістдесят годин на тиждень зі збільшенням заробітної плати та сорок годин на тиждень скорочений час.

У період воєнного часу допускається звільнення працівника, якщо той тимчасово непрацездатний, сюди належать вагітність, пологи та догляд за дитиною до досягнення нею трирічного 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 на передодні 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.

З огляду на вищезазначене на підставі аналізу законодавчих актів, які ухвалено в період воєнного стану, ми дійшли висновку, що законодавство про працю підлаштовується під нові виклики розвитку, забезпечуючи злагожене функціонування ринку праці в період боротьби за незалежність.

1. Кодекс законів про працю : Закон України від 26 липня 1996 року № 322-08. Відомості Верховної Ради України. 1971. 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). 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.

**Анна МУНЬКО,**

кандидат наук з державного управління  
(*Дніпровський державний  
аграрно-економічний університет*)

## **ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНОЮ БЕЗПЕКОЮ В СУЧАСНОМУ КОНКУРЕНТНОМУ СЕРЕДОВИЩІ**

Дотримання належного рівня фінансово-економічної безпеки держави є одним з найбільш пріоритетних завдань публічної політики, а створення умов для інноваційного розвитку економіки є прямим наслідком досягнення стабільності національної фінансово-економічної системи, набуття конкурентних переваг в глобальному вимірі та покращення інвестиційної привабливості. Контроль рівня інфляції, дотримання стабільності курсу національної валюти, підвищення рівня капіталізації страхового та фондового