

*Городянська Л. В.,
кандидат економічних наук, доцент, чл.-кор. АЕН України,
провідний науковий співробітник Військового інституту Київського
національного університету імені Тараса Шевченка, м. Київ, Україна*

ЕКОНОМІКО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН Й ОПЛАТИ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Трудові відносини й оплата праці працівників є важливим джерелом формування доходів населення і сплати податків у будь-якій розвинутій країні. Унаслідок збройної агресії РФ відбулись суттєві зміни у сфері соціально-економічної політики України. Тому дослідження економіко-правових засад регулювання трудових відносин й оплати праці в Україні в умовах воєнного стану є актуальним.

Постановка проблеми. Російсько-українська війна вплинула на економіку України в цілому та, зокрема, на трудові відносини й оплату праці, які зазнали суттєвих змін. Соціально-економічна політика України в умовах воєнного стану потребує перегляду чинного трудового законодавства, в тому числі й питань регулювання оплати праці працівників Збройних Сил України (ЗСУ).

Викладення основного матеріалу. З метою актуалізації трудового законодавства Верховна Рада України 15.03.2022 року ухвалила Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Воєнний стан в Україні введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 року № 389-VIII [2]. Закон № 2136-IX визначає особливості регулювання трудових відносин працівників підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану. Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням закону № 2136-IX, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем. Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені статтями 43-46 Конституції України. Разом з цим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Відповідно до ст. 5 Закону України Про внесення змін до Закону України «Про Збройні Сили України» від 5.10.2000 року № 2019-III [3] особовий склад ЗСУ складається з військовослужбовців і працівників ЗСУ, які є громадянами України. Окремі посади працівників ЗСУ можуть комплектуватися громадянами, які проходять альтернативну (невійськову) службу у порядку, визначеному законом. Трудові відносини працівників ЗСУ регулюються

законодавством про працю. Узагальнену інформацію щодо нормативно-правових документів, які регулюють обов'язки, соціальний захист та оплату праці працівників ЗСУ, наведено у табл. 1.

Таблиця 1

Аналіз нормативно-правових документів, які регулюють економіко-правові аспекти соціального захисту, трудових відносин й оплати праці працівників ЗСУ в умовах воєнного стану

Нормативно-правовий документ	Зміст та особливості регулювання трудових відносин й оплати праці працівників ЗСУ
Про Збройні Сили України : Закон України від 06.12.1991 р. № 1934-ХІІ [3]	Відповідно до ст. 17 визначено, що військовослужбовці, резервісти на час виконання ними обов'язків служби у військовому резерві та працівники ЗСУ можуть бути обмежені у свободі пересування, вільному виборі місця проживання та праві вільно залишати територію України, праві на збирання, використання і поширення інформації.
Про внесення змін до Закону України «Про Збройні Сили України»: Закон України від 05.10.2000 р. № 2019-ІІІ [4]	Відповідно до ст. 16 визначено, що соціальний захист працівників ЗСУ забезпечується на загальних підставах відповідно до законодавства про працю, якщо інше не передбачено трудовим договором. Внесено зміни до ст. 17, де визначено, що: – функціонування професійних спілок працівників, які уклали трудовий договір із ЗСУ, здійснюється відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; – організація працівниками ЗСУ страйків і участь в їх проведенні не допускаються.
Кодекс законів про працю України [5]	Регулювання трудових відносин всіх працівників відбувається відповідно до ст. 1, де йдеться про необхідність зростання продуктивності праці, поліпшення якості роботи, підвищення ефективності суспільного виробництва і піднесення на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцнення трудової дисципліни і поступового перетворення праці на благо суспільства як життєву потребу кожної працездатної людини. Кодекс законів про працю визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці.
Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ [1]	Відповідно до ст. 12 призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Визначено, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Огляд нормативно-правової літератури (табл. 1) та зокрема ст. 16 ЗУ «Про внесення змін до Закону України «Про Збройні Сили України» показав, що держава забезпечує соціальний і правовий захист військовослужбовців, членів їх сімей, працівників ЗСУ та осіб, звільнених у запас або у відставку, членів їх сімей, а також членів сімей військовослужбовців, які загинули (померли), пропали безвісти, стали інвалідами під час проходження військової служби або постраждали в полоні у ході бойових дій (війни) чи під час участі в міжнародних миротворчих операціях.

Аналіз таблиці 1 показав, що відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією РФ проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. 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.

Аналіз основних нововведень щодо трудових відносин між роботодавцями й працівниками, включаючи працівників ЗСУ, в умовах воєнного стану показав, що:

1. Робочий день працівників має становити не більше 60 годин на тиждень (у мирний час це було 40 годин). Для працівників зі скороченою тривалістю робочого часу – не більше 50 годин.

2. З новими працівниками можна укладати строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

3. Працівників на період дії воєнного стану можуть переводити на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без їхньої згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я.

4. Працівники можуть звільнитися за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури) у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, та загрозою для життя і здоров'я працівника.

5. Якщо підприємство ліквідується у зв'язку зі знищенням через бойові дії, роботодавець може розірвати договір з працівником, попередивши його не пізніше ніж за 10 днів.

6. Допускається звільняти працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною.

7.Роботодавець може призупинити виплату зарплати працівникам у разі неможливості її виплати через воєнні дії до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність.

8.Працівнику можуть не дати відпустку (окрім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури.

9.Протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може без обмежень надавати відпустку без збереження зарплати.

10.Можна призупиняти дію трудового договору (якщо роботодавець не може забезпечити працівника роботою або працівник не може працювати), при цьому, за можливості, роботодавець і працівник мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Зупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Висновки. Моніторинг нормативно-правової бази щодо трудових відносин між роботодавцями й працівниками, включаючи працівників ЗСУ, в умовах воєнного стану показав, що:

- починаючи з 24 березня 2022 року, набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що адаптує трудові відносини з працівниками під реалії війни;

- на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1.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> (дата звернення 06.04.2022).

2.show/2136-20#Text (дата звернення 06.04.2022).

3.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> (дата звернення 06.04.2022).

4.Про внесення змін до Закону України «Про Збройні Сили України» : Закон України від 05.10.2000 р. № 2019-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2019-14#Text> (дата звернення 06.04.2022).

5.laws/show/2019-14#Text (дата звернення 06.04.2022).

6.Про Збройні Сили України : Закон України від 06.12.1991 р.

7.№ 1934-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text> (дата звернення 06.04.2022).

8.Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 06.04.2022).

9.laws/show/322-08#Text (дата звернення 06.04.2022).