УДК 349.23

*ORCHID* <https://orcid.org/0000-0001-9368-9510>

Кохан Наталія Василівна

канд. юрид. наук. доцент,

доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права

навчально-наукового Юридичного інституту

Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

[*natalia.kohan@pnu.edu.ua*](mailto:natalia.kohan@pnu.edu.ua)

**ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Запровадження в країні військового стану, поставив значні виклики перед людьми і перед державою щодо правового врегулювання відносин у всіх сферах суспільного життя. Донедавна, трудове законодавство України не містило жодної норми, якою б врегульовувались трудові правовідносини під час війни, тому в перші дні війни як у звичному режимі до трудових відносин застосовували загальні норми КЗпП України. Нові реалії життя вимагали від законодавця швидкого реагування.

Тому прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р. [1] встановлює особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Паралельно із Законом, Мінекономіки України, надає роз’яснення щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], яким розширено розтлумачуються норми відповідного закону. Обидва акти наданий час, виступають основними нормативно-правовими актами, якими регулюються трудові правовідносини під час воєнного стану в країні. У співвідношенні із КЗпП України, дані акти є спеціальними, разом з цим, до регулювання трудових відносин застосовуються й норми КЗпП України, за умови, якщо вони не суперечать спеціальним нормам.

В першу чергу, відповідні закони, на час дії воєнного стану обмежують дію ст.ст. 43 та 44 Конституції України [3], якими кожній особі гарантується право на працю та право на страйк.

Обмежуючи право на працю, під час дії воєнного стану, допускається примусова праця, яка проявляється через можливість переведення працівника на роботу, яка виходить за межі його трудової функції та без згоди на те самого працівника. Проте, таке переведення не допускається у місцевість на території якої тривають активні бойові дії, за умови, якщо така робота не протипоказана працівнику за станом здоров’я та здійснюється тільки для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи інших дій, які могли б поставити під загрозу життя людей.

Разом з цим, обмеження права на працю слід розглядати й через не застосування положень ч.3 ст.32 КЗпП України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці. Відповідно, під час військового стану дозволяється змінювати істотні умови праці не дотримуючись 2-ох місячного терміну. Тому працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, проте такий працівник повинен бути попереджений до допуску його до роботи за новими умовами.

Обмежуючи право на працю, обмежується право кожного працівника та жінок, як особливої категорії працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. В першу чергу це стосується роботи в нічний час. Так, відповідно до ст.ст. 8 та 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» допускається при необхідності, що зумовлюється умовами виробництва зрівнювання тривалості роботи в нічний час з денною роботою. Заборона залучення до роботи в нічний час, залишається тільки для працівників, молодших 18 років. Розширюється перелік працівників, яких тільки за їх згодою можна залучати до роботи у нічний час. До них віднесені вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до 1 року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Такі нововведення значно змінюють положення ст.55 КЗпП України та допускають обмеження дії ст.ст.174, 175, 176, 177 КЗпП України [4]. Таким чином, на період дії воєнного стану, дозволяється застосування праці жінок (окрім вагітних та жінок, які мають дитину інваліда віком до 1 року) за їх згодою на важких роботах, роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах. Вони за згодою можуть залучатися до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні, святкові і неробочі дні та направлятися у відрядження.

Уваги потребує питання забезпечення заробітної плати, як обов’язкової умови трудового договору та яка виступає основним засобом через який забезпечуються потреби працівника. Згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у відповідності Конституції України, право особи на заробітну плату, не нижчу від розміру, який визначений законом частково зберігається. Проте дозволяється обмеження права особи на своєчасне одержання винагороди за працю. Під час військового стану, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Відповідно до ст. 10 вищезазначеного закону, роботодавець звільняється від відповідальності тільки за порушення зобов’язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Щодо розміру заробітної плати, то вона виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Окремої уваги потребує питання щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору. У такому випадку, здійснення усіх належних працівнику виплат, покладається не на роботодавця, а на країну, яка здійснює військову агресію проти України.

Виходячи з п.2 ст.1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» яким вказується, що на період дії воєнного стану обмежуються права визначені ст.ст.43 та 44 Конституції України, вбачається що, обмеженню підлягають не тільки вони, а й права та свободи визначені ст.45 Конституції України – право на відпочинок та право на працю через збільшення загальнотижевого навантаження на працівника. Таким чином, загальнотижневе навантаження працівника під час воєнного стану не може перевищувати 60 год. на тиждень. При скороченому робочому часі – 50 годин на тиждень. Слід мати на увазі, що встановлення підвищеної норми роботи є правом а не обов’язком для роботодавця і повинно зумовлюватись потребою у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи чи організації в оборонній сфері чи стосуватись сфери забезпечення життєдіяльності населення. Щодо часу відпочинку, то щотижневий безперервний відпочинок може скорочуватися тривалістю до 24 годин. Проте, таке скорочення відбуватиметься тільки при запровадженні шестиденного робочого тижня. Відповідно до ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відпустки також підпадають під обмеження. Тому у період дії воєнного стану, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Окремим працівникам, роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Проте, під час дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника, може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Також на період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо: скорочення роботи на одну годину як при п’ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів; тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин; обмеження граничних норм надурочних робіт; перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого; перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України; заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні; компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

Обмежуючи під час дії військового стану право на працю, допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та у період його перебування у відпустці.

Підсумовуючи зазначене, слід вказати, що такі обмеження права на працю є тимчасовими є правом а не обов’язком роботодавця та повинні з обережністю застосовуватись роботодавцем щодо найманих працівників.

**Список використаних джерел:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Закон України від 15.03.2022р № 2136-IX. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/T222136?an=2>

2. Коментар Міністерства економіки України до Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : від 23.03.2022р. URL : <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>

3. Конституція України від 28.06.1996р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

4. Кодекс Законів про Працю України від 10.12.1971р. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>