

Література:

1. Бонтлаб В. Нормативно-правове забезпечення вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): науково-теоретичний аспект. *Цивільне право і процес. Підприємництво, господарство і право*. 2018. № 11. С. 50.
2. Шевченко Д. В. Реформа трудового законодавства: правова модель вирішення колективних трудових спорів, конфліктів в Україні. *Часопис Київського університету права*. 2014. №. 1. С. 219-222.
3. Уварова Н. В. До проблеми визначення форм вирішення колективних трудових спорів. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2018. №. 1. С. 98-104.
4. Дейнека В. М. Примирні процедури з вирішення трудових спорів. *Актуальні проблеми політики*. 2014. №. 53. С. 342-349.
5. Рішняк М. О. Вирішення колективних трудових спорів у контексті розвитку громадянського суспільства. *Державне будівництво та місцеве самоврядування*. 2016. №. 32. С. 182-192.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-263-0-24>

**PECULIARITIES OF THE IMPLEMENTATION OF THE RIGHT
TO WORK IN THE CONDITIONS OF MARTIAL LAW
IN UKRAINE**

**ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

Mozechuk L. V.

*Doctor of Philosophy in the field of law,
Associate Professor at the Department
of Civil and Legal Disciplines, Senior
Researcher at the Department
of Scientific Work Organization
Dnipropetrovsk State University
of Internal Affairs
Dnipro, Ukraine*

Можечук Л. В.

*доктор філософії в галузі права,
доцент кафедри цивільно-правових
дисциплін,
старший науковий співробітник
відділу організації наукової роботи
Дніпропетровський державний
університет внутрішніх справ
м. Дніпро, Україна*

Повномасштабна війна назавжди змінила життя кожного українця та українки, значних змін зазнала кожна сфера суспільного життя. Так, в

умовах воєнного стану значної уваги заслугоує питання щодо реалізації конституційного права на працю. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Право на працю є одним із основних прав людини, визнане як національними так і міжнародними нормативно-правовими актами [2, с. 90]. Держава взяла на себе зобов'язання створити умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності [3, с. 35].

Різні аспекти щодо реалізації права на працю досліджували такі науковці, як О. Бражко, С. Вишневецька, О. Костюченко, Т. Колеснік, Н. Мельничук, О. Серєда, С. Сільченко, Д. Сіроха та інші.

З початку війни галузь трудового права зазнала докорінних трансформацій. Виявилося, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування [4, с. 377]. На законодавчому рівні внесені відповідні зміни до діючих нормативно-правових актів, прийняті нові законодавчі акти, які регулюють питання у сфері трудових правовідносин. Зокрема, основою для законодавчого регулювання трудових відносин став Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким визначено, що норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих прийнятим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану [5, с. 128].

Одним із способів збереження трудових відносин, який набув особливого значення в умовах воєнного стану є застосування дистанційної роботи. Як відомо такий вид роботи набув поширення в Україні ще в період пандемії COVID-19. Важливо, що режим дистанційної роботи не обмежує працівників територією і робочим місцем, тому дає можливість працювати будь-де, навіть із-за кордону, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. В законодавстві немає обмежень щодо сфери застосування дистанційної роботи, але, оскільки вона пов'язується із інформаційно-комунікаційними технологіями, то її практикують там, де використовується інтелектуальна праця [6, с. 243].

Правовий режим воєнного стану зумовив внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на порядку

запровадження дистанційної роботи. Передусім, це стосується можливості її застосування за наказом (розпорядженням) роботодавця, без укладення письмового трудового договору та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, як того вимагає законодавство в мирний час. Відбулася трансформація правового регулювання робочого часу та часу відпочинку працівника. Зокрема: змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи, наразі це право належить роботодавцеві; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм окремих статей КЗпП, які регулюють робочий час та час відпочинку [6, с. 246].

На законодавчому рівні відбулися також зміни, які стосуються порядку виплати заробітної плати в умовах воєнного стану, розірвання трудового договору тощо. Змінились норми і щодо мобілізованих до війська працівників. Згідно Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX встановлені обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців. Працівник може звернутися до суду з позовом про виплату всіх сум, що йому належать при звільненні лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені при звільненні. У загальному випадку заробітна плата за весь час відпустки повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки.

Щодо змін, які стосуються порядку розірвання трудового договору, то на законодавчому рівні було додано декілька нових підстав – смерть роботодавця;

смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. У випадку припинення трудових відносин за цією підставою обов'язковою умовою мають бути:

- фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці поспіль;
- відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль. При цьому не має значення чи є така відсутність поважною, чи ні.

Особливий вплив на рівень зайнятості та порядок праці в Україні під час війни має мобілізація, а тому окрема увага в актуальному законодавстві приділена і аспектами регулювання взаємодії роботодавців із особами, що були мобілізовані [5, с. 130]. Важливою зміною є те, що за працівником, який призваний на військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період (військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом) середній заробіток не зберігається. Однак, відповідно до ст. 9-1 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно зі законодавством, трудові й соціально-побутові пільги для працівників [7].

Отже, захист громадянських прав та свобод є принципами, що визнаються фундаментальними у будь-якому демократичному суспільстві. Наразі вжиті необхідні заходи щодо можливості реалізації громадянських прав, зокрема, права на працю. Але, на жаль, з кожним новим днем війни в Україні виникають нові виклики, які потребують вирішення та нормативного врегулювання.

Література:

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 31.10.2022).
2. Можечук Л.В. Державні гарантії забезпечення права на працю в Україні. *Одеські юридичні читання: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (м. Одеса, 10-11 листопада 2017 р.). 2017. С. 87-90.
3. Собакарь А.О. Конституційні гарантії прав працівників на безпечні умови праці. *Теоретичні та практичні проблеми застосування норм цивільного, трудового та господарського права в сучасних умовах: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції* (Дніпро, 23 листопада 2018 р.). Дніпро. ДДУВС. 2018. С. 34-36.
4. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. Випуск 71, 2022. С. 376-381.
5. Машков К.С., Горностай О.Б., Товт Т.О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 1. 2022. С. 125-131.

6. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. Випуск 70. 2022. С. 242-247.

7. Працювати за правилами: як змінилися трудові відносини під час війни. URL: <https://mind.ua/openmind/20247760-pracyuvati-za-pravilami-yak-zminilisya-trudovi-vidnosini-pid-chas-vijni> (дата звернення: 30.10.2022).