

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.05.2022).

Ключові слова: право, відпочинок, кодекс, закон, робота, відпустка, держава, громадяни, воєнний стан.

Key words: law, vacation, code, law, work, vacation, state, citizens, wartime.

БУКАТОВА ДІАНА МИКОЛАЇВНА

*Державний торговельно-економічний університет,
старший викладач кафедри міжнародного, цивільного
та комерційного права, кандидат юридичних наук*

ТРАНСФОРМАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ: АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ В УМОВАХ ВОЄНОГО СТАНУ

З прийняттям рішення про введення в Україні воєнного стану, що пов'язане з військовою агресією Російської Федерації проти України [1], у правовому полі існування українського суспільства здобули свого значного поширення проблеми, які досі були лише поодинокими. Крім того, наразі відбуваються швидкі зміни законодавчих норм, що є обгрунтованим і зрозумілим, адже правовідносини в умовах воєнного стану потребують належного регулювання.

Існування постійної загрози життю та здоров'ю, змушує українських громадян лишати своє постійне місце проживання та переміщуватися у межах країни до інших регіонів або взагалі виїжджати за кордон. Дана ситуація породжує ряд нагальних правових питань щодо подальшої роботи таких осіб на тому чи іншому підприємстві, в установі або організації.

З огляду на зазначене, дедалі більшої актуальності набуває вимушене переведення таких працівників на простій.

На ряду з цим, в трудовому законодавстві України з'являється така правова категорія як «призупинення дії трудового договору».

Так, відповідно до вимог чинного національного законодавства, простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [2, аб. 1 ст. 34]. Однією з таких обставин, що можуть призвести до простою працівника, є введення воєнного стану.

Проте, у разі простою працівник також може бути переведений на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, за його згодою [2, аб. 2 ст. 34].

Разом з тим, у роботодавця є можливість і призупинити дію трудового договору, що визначається як тимчасове припинення роботодав-

цем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [3, ст. 13]. Однак, таке призупинення не має наслідком припинення трудових відносин.

Незважаючи на формальну схожість правової природи зазначених вище юридичних категорій, вони мають ряд характерних відмінних ознак. Принципові відмінності між простим та призупинення дії трудового договору слід проаналізувати детально.

По-перше, відрізняються вони підставою запровадження, а саме: 1) простій може спричинити наявність будь-яких обставин, що зумовили призупинення роботи [2, ст. 34]; 2) призупинення дії трудового договору можливе за відсутності роботи та її виконання працівником під час воєнного стану [3, ст. 13].

По-друге, тривалість у них також різна. Простій може тривати без обмеження часу допоки існують обставини, на підставі яких його запроваджено. Призупинення дії трудового договору можливе лише на період дії воєнного стану.

По-третє, суб'єктом прийняття рішення про простій працівника є роботодавець, а ініціатором призупинення дії трудового договору може бути як роботодавець, так і сам працівник.

Важливо, що призупинення дії трудового договору носить індивідуальний характер, тобто для кожного конкретного працівника видається окремий наказ. Натомість, простій може запроваджуватися щодо конкретного працівника, або щодо суб'єкта господарювання в цілому чи окремого його структурного підрозділу.

Наприкінці, слід зазначити, що певні суттєві відмінності також присутні в оплаті праці та зарахуванні страхового стажу працівника під час простою або призупиненні дії трудового договору.

Так, під час простою роботодавцем виплачується не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу), а сам період дії простою зараховується до страхового стажу [2, ст. 113].

При призупиненні дії трудового договору заробітна плата не нараховується, відповідно єдиний соціальний внесок не сплачується, а тому страховий стаж працівникові не зараховується. Разом з тим, законодавцем передбачена можливість в подальшому відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові на час призупинення дії трудового у повному обсязі державою, що здійснює військову агресію проти України [3, ч. 3 ст. 13].

Таким чином, запровадження воєнного стану в нашій державі безпосередньо вплинуло на трудові відносини, що виникли раніше. Наразі, чинне законодавство дозволяє обрати необхідний та/або бажаний інструмент тимчасового припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків з урахуванням можливостей як суб'єкта господарювання, так і самого працівника.

Список використаних джерел:

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення 24.05.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 01 червня 1975 року (зі змінами від 21.04.2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n199> (дата звернення 24.05.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 24.05.2022).

Ключові слова: воєнний стан, роботодавець, працівник, простій, призупинення дії трудового договору.

Key words: military situation, employer, staffer, idle time, suspension of the employment contract.

ДЕЙНЕКО КОСТЯНТИН ІЛІЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
здобувач вищої освіти*

БОНДАР ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

*Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін, кандидат юридичних наук*

МЕДІАЦІЯ В УКРАЇНІ ЯК АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Термін «медіація» походить від латинського (mediatio) і означає посередництво. Медіація розвивається з другої половини ХХ ст. у країнах англосаксонської правової системи – США, Австралії, Великобританії, а згодом набула поширення й в інших країнах. Перші спроби застосування медіації, як правило, мали місце лише при вирішенні спорів, що виникали у сфері сімейних відносин. Після цього медіація набула визнання в більш широкому колі спорів, від сімейних конфліктів до складних багатосторонніх конфліктів у комерційній та публічній сферах. Під медіацією розуміють один із альтернативних (позасудових) методів вирішення конфлікту, згідно з яким незацікавлений посередник допомагає сторонам шляхом переговорів досягти добровільної та взаємовигідної згоди.

Аналізуючи ставлення науковців, які займалися цим питанням, ми знаходимо різні тлумачення визначення правового явища «медіація», і воно розуміється (1) як процес, у якому сторони з незалежними третіми сторонами систематично прагнуть з'ясувати свої спільні та відмінні погляди. вирішення спорів та пошук компромісів з метою укладання