

Пенсійного фонду України 25.11.2001 № 22-1 (в редакції постанови правління Пенсійного фонду України 07.07.2014 № 13-1). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1566-05#Text>

3. Соцдопомоги під час воєнного стану виплачують, за перепризначенням не потрібно звертатися. https://buh.ligazakon.net/ru/news/209878_sotsdopomogi-pd-chas-vonnogo-stanu-viplachuyut-za-perepriznachenniyam-ne-potrбно-zvertatis
4. Деякі питання надання державної соціальної допомоги на період введення воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 р. № 214. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/214-2022-п#Text>
5. Деякі питання надання державної соціальної допомоги: постанова Кабінету Міністрів України від 8 квітня 2020 р. № 264. Офіційний вісник України. 2020. № 32. Ст. 1093.

Ключові слова: соціальне забезпечення, права людини, права у сфері соціального забезпечення, законодавство України, воєнний стан.

Key words: social security, human rights, human rights in the field of social security, legislation of Ukraine, martial law.

КАПІТАНЕНКО НАТАЛІЯ ПЕТРІВНА

*Запорізький національний університет,
професор кафедри менеджменту організацій та управління проектами,
доктор юридичних наук, доцент*

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Шлях України до демократичної, правової та соціально-орієнтованої держави базується на утвердженні та гарантії конституційних прав та свобод людини та громадянина, зокрема – соціально-економічних прав. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки передбачає побудову в Україні спроможної сервісної та цифрової держави, яка забезпечить захист інтересів громадян на основі європейських стандартів та досвіду [1].

Досягнення заявлених цінностей є процесом тривалим та поступовим. Безпосередньо, сфера трудових правовідносин потребує суттєвих якісних змін для реалізації особою права на працю. Саме правові норми, вважають В. А. Бачинін і М. І. Панов, надають суспільним відносинам цивілізований характер, однак, якщо в науці найвиразніше виражене інтелектуальне начало, у мистецтві – художнє, то в праві – волюве [2, с. 125]. Відтак, реформування означеної сфери потребує активної нормотворчої діяльності.

Введення в Україні воєнного стану у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України відповідно до Закону України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану

в Україні» від 24 лютого 2022 р. та Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 зумовило потребу у внесенні змін до вітчизняного законодавства про працю в умовах воєнного стану. Особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [3], введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. [4].

Загалом, основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю, передбачені статтями 43-46 Конституції України. В умовах воєнного або надзвичайного стану, зазначено в ч.1 ст. 64 Основного закону України, можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Разом з тим, не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України (ч. 2 ст. 64).

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. визначає, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. Також у зазначений період не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, які врегульовані вказаним законом. В той же час, положення законодавства про працю, які не суперечать вказаному закону, продовжують застосовуватися для регулювання трудових правовідносин.

Зміни до законодавства передбачають особливості розірвання трудового договору залежно від ініціативи однієї зі сторін договору. Так, відповідно до ст.4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, без попередження про це роботодавця письмово за два тижні у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника. Виняток складають – примусове залучення працівника до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану та залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Варто зауважити, що серед заходів правового режиму воєнного стану згідно з п. 2 ч.1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. передбачається залучення осіб до суспільно корисних робіт, а порядок залучення працездатних осіб до таких робіт в умовах воєнного стану та питання їхнього соціального захисту з урахуванням вимог закону визначаються Кабінетом Міністрів України. Зокрема, відповідно до Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, затвердженого

Постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753, суспільно корисні роботи – це види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які проводяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки. З числа працездатних осіб, у тому числі осіб, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану, до суспільно корисних робіт залучаються працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, – у порядку переведення. Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи [5].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. визначає, що з ініціативи роботодавця у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника під час його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Виняток складають – знаходження працівника у відпустці у зв'язку вагітністю та пологами та у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (ст. 5 Закону). Крім того, розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у період дії воєнного стану не потребує попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Хоча в мирний час надання такої згоди є обов'язковою, що передбачено ст. 43 КЗпП України.

Отже, на період дії воєнного стану чинним законодавством України введено обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до Конституції України, зокрема щодо розірвання трудового договору працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності.

Список використаних джерел:

1. Стратегія реформування державного управління України на 2022–2025 роки: схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 21 липня 2021 р. № 831-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/831-2021-%D1%80#Text>
2. Бачинін В.А., Панов М.І. Філософія права: Підручник для юрид. спец-тей вищих навч. закладів освіти. К. : Видавничий Дім «Ін Юре», 2002. 472 с.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 06.06.2022).
4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 06.06.2022).
5. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#n9> (дата звернення 06.06.2022).

Ключові слова: трудовий договір, воєнний стан, розірвання трудового договору, працівник, роботодавець.

Key words: labor contract, military camp, ratification of the labor contract, employee, employer.

БУРАК ВОЛОДИМИР ЯРОСЛАВОВИЧ

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
доцент кафедри соціального права, доктор юридичних наук, доцент*

ПРО ОСОБЛИВОСТІ ДИСТАНЦІЙНОЇ РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. (част.1 ст. 60-2 КЗпП).

Дистанційна робота має свої плюси і мінуси. Для роботодавця є економія робочих місць, а також комунальних послуг. Для працівника це можливість самому планувати свою роботу, економити на харчуванні і проїзді. У той же час це не дозволяє ефективно контролювати працівника, а працівнику важко виконувати завдання, які потребують колективного рішення.

Запровадження дистанційної роботи дозволяє виконувати роботу, передбачену трудовим договором, працівникам, які покинули територію бойових дій або сидять вдома.

Умовами запровадження дистанційної праці є: