Стасів Оксана Василівна

к.ю.н, доцент кафедри соціального права юридичного факультету Львівського національного університету імені Івана Франка

ДОТРИМАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКА ПІД ЧАС РЕЛОКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА

У березні Міністерством економіки України було ініційовано програму з релокації виробничих об'єктів. Для усіх підприємств, які подали заявку, Міністерство створило умови для забезпечення безкоштовного переїзду до місця тимчасового переміщення, а також для підбору відповідних площ для розміщення виробництва; переміщення та розселення персоналу; підбору працівників в місці дислокації після переїзду.

Наразі станом на кінець жовтня 2022 року, за даними міністерства економіки, в Україні від початку дії програми релокації переміщено 761 підприємство, 80% з них вже відновили роботу на новому місці [1]. Для того, щоб належним чином організувати цей процес 15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], відповідно до якого на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 цього Закону у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених ч.3 ст. 32 та ст. 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

У випадку, якщо підприємство, установа, організація разом з персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП допускається зміна істотних умов праці при

продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Хоча Закон № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2] і відмінив норму в ч.2 ст. 32 КЗпП стосовно повідомлення працівників про зміну істотних умов праці за два місяці, керівництво має повідомити працівників про рішення щодо переїзду підприємства. Мінекономіки у своєму роз'ясненні зазначає, що повідомити працівників необхідно не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Переведення до іншої місцевості в тому числі разом з підприємством також має свою специфіку. Адже якщо при цьому роботодавець переїжджає до іншої місцевості і працівник дає свою згоду на переїзд, то трудовий договір не припиняється. Інша місцевість це як правило місцевість, розташована поза межами відповідної адміністративно-територіальної одиниці. Натомість, якщо трудовим договором обумовлено, що працівник буде виконувати роботи на об'єктах розташованих у декількох населених пунктах, то доручення роботи на об'єктах, розміщених в іншій місцевості, не буде вважатися переведенням. Особливістю такого переведення є те, що при відмові працівника від нього трудовий договір з ним припиняється.

Тому у разі погодження на переведення працівник має право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій відповідно до ст. 120 КЗпП та Постанови КМ України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255 [3].

Працівникам при переведенні на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачуються вартість проїзду працівника і членів його сім'ї; витрати по перевезенню майна; добові за час перебування в дорозі; одноразова допомога на працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітна плата за дні збирання в дорогу і влаштування на новому

місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Отже, дотримання трудових прав працівника під час релокації підприємства зберігається в умовах війни, проте роботодавець наразі не має обов'язку повідомляти працівника про зміну таких умов за 2 місяці до переїзду. Повідомити працівників необхідно не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Разом з тим, наголошуємо, що після закінчення воєнного стану релоковані підприємства можуть повернутися

Джерела:

1. Дані Міністерства економіки України станом на кінець жовтня 2022. URL : https://news.dtkt.ua/society/economics/79506-programa-relokaciyi-761-pidprijemstvo-peremishheno-u-bezpecnisi-regioni?fbclid=IwAR3sThu5eRKJoJ7RsYvGnjZDCcXb0tQr08RNgChMbAoq6NNtM5rD2e_KZsc

2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 15 березня 2022 року. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

3. Постанови КМ України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255. URL : https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/255-98-%D0%BF#Text

Чопко Христина Ігорівна

к.ю.н., доцент, доцент кафедри соціального права

юридичного факультету

Львівського національного університету імені Івана Франка

МЕДИЧНІ ВІДХОДИ ЯК ПРАВОВА КАТЕГОРІЯ

Погіршення екологічної ситуації можливе як внаслідок техногенних аварій чи катастроф, так і від антропогенних дій, зокрема через стрімке забруднення довкілля медичними відходами. Відходи, що утворені в процесі