

Татусько Дар'я Юрївна

*студентка 2-го курсу ННІ права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*

УМОВИ ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

У світі працює певна система і колообіг у сфері праці і трудових відносин. Саме тому люди працюють, виконують свої професійні обов'язки і за це отримують заробітну плату. Ця система, на сьогодні, є сталою. Однак подеколи виникають форсмажорні обставини, які можуть певним чином впливати на цю сталу систему. У нашому випадку такими обставинами спочатку був карантин, внаслідок пандемії COVID-19, а тепер воєнний стан в державі. Багато громадян змушені покинути нашу країну і свої робочі місця, аби врятувати себе і своїх рідних. Проте, система не повинна стояти на місці, і всі підприємства, установи та організації повинні працювати для того, щоб підвищувати, зміцнювати економіку держави і допомагати нашим Збройним Силам України на фронті. Саме з цього моменту виникає безліч питань з приводу умов праці та оплати праці в умовах воєнного стану.

На період воєнного стану в державі діє новий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який регулює трудові відносини. Саме цей закон визначає відповідні особливості праці. Однією з особливостей є укладення тимчасових строкових трудових договорів. Це зумовлено тим, що багато працівників змушені були переїхати в іншу місцевість, евакуюватися і тимчасово стали непрацездатними. Тому роботодавець може укладати тимчасові строкові трудові договори з іншими працівниками, які на момент воєнного стану зможуть замінити евакуйованих працівників, аби не виникало кадрового дефіциту та робочої сили. Окрім цього, роботодавець має право переводити працівників на іншу роботу навіть без його згоди, за умови, що ця робота не протипоказана за його станом здоров'я. В умовах воєнного стану збільшено робочий час. Саме тому абсолютно законним є збільшення робочого часу до 60 годин на тиждень, а також створення шестиденного робочого тижня. Щотижневий відпочинок може бути зменшений до 24 годин [1].

Оплата праці здійснюється різноманітним шляхами. Можна сказати, що робота воєнного стану прирівнюється до роботи з небезпечними для життя умовами праці, що регулює Кодекс законів про працю,

а саме стаття 100, яка визначає, що відповідно до цього повинна бути підвищена оплата праці [2]. Однак згідно з Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» оплата праці проводиться за визначеними умовами в трудовому договорі сторін. Крім цього роботодавець звільняється від відповідальності від не своєчасної виплати заробітної плати, і може порушити законодавчі строки оплати праці, однак за умови, що таке порушення було тільки через ведення бойових дій або інших дій непереборної сили, тобто не з вини роботодавця. Однак звільнення роботодавця від відповідальності за порушення строків оплати праці не звільняє його обов'язку виплати заробітної плати. Тому навіть після просрочення оплати платі робітникам, роботодавець повинен виплатити всю необхідну суму, визначену їхнім трудовим договором. Строк виплати заробітної плати в умовах воєнного стану може бути відтермінований аж до моменту повного відновлення та функціонування діяльності підприємства чи установи.

Крім звичайної оплати праці, є й інші способи, врегульовані трудовим законодавством. Тому підприємство чи установа мають право встановлювати простій. Простоем вважається зупинення роботи, викликане організаційними чи технічними умовами, які є необхідні для повноцінної виконання роботи, невідвратною силою чи іншими обставинами. Відповідно до чинного трудового законодавства, простій, що відбувся не з вини працівника оплачується з розрахунку не менше від двох третин тарифної ставки, що була встановлена працівнику до воєнного стану.

У разі неможливості через бойові дії повного функціонування підприємства чи установи, а також неможливості виконання певної діяльності роботодавець може надати робітникам відпустку, що надається в обов'язковому порядку, але без збереження заробітної плати. У разі, якщо у працівників є невикористана щорічна відпустка, вони можуть нею скористатися на підставі особистої заяви та згоди роботодавця. У цьому випадку працівнику повинен виплачуватись його середній заробіток, який визначений згідно з Порядком обчислення середньої зарплати, що затверджений постановою Кабінетів Міністрів України [3].

Чинним трудовим законодавством визначено, що працівників можна переводити на неповний робочий день за згодою працівника та роботодавця. Однак варто пам'ятати, що оплата тоді буде зменше-

на відповідно до розрахунків. Під час воєнного стану форма роботи працівників може бути змінена на роботу за змінами. Оплата в такому випадку буде проводитись також до виконаної роботи чи відпрацьованого часу працівником.

Якщо через бойові дії підприємство не може повністю функціонувати і виконувати весь обсяг робіт, то працівники, діяльність яких може виконуватись в будь-яких місцях, можуть працювати дистанційно, тобто виконувати дистанційну чи надомну роботу. Це форми роботи, коли працівник виконує свої професійні повноваження та обов'язки за місцем свого проживання чи в інших комфортних йому місцях, але не в приміщенні підприємства. Така діяльність може виконуватись через інформаційно-комунікативні технології, тобто через Інтернет-комунікації. Оскільки виконання дистанційної чи надомної роботи не обмежує обсяг виконаної роботи працівником, то оплата має проводитись в повному обсязі, що визначено їх чинним трудовим договором. Саме тому працівники навіть в умовах воєнного стану в державі повинні отримувати заробітну плату, внаслідок виконання своїх професійних обов'язків [4].

Через воєнний стан в державі та ведення бойових дій на території нашої країни з'явилися значні проблеми в організації бізнесу та логістики. Через війну відбулася галузева трансформація. Тобто підприємства, установи чи організації, які знаходились на території ведення бойових дій повністю або частково трансформувалися, деякі підприємства «евакуювалися» та перемістилися в безпечні міста, діяльність яких може проводитись і в іншій місцевості. Також значно погіршилася ситуація у сфері зайнятості та доходів зайнятого населення. Адже через внутрішнє переміщення осіб в державі, дуже багато українців втратили роботу і тепер на новому місці проживання в пошуках іншої. Через проблеми у сфері зайнятості, виникає також проблема впливу працездатного населення з ринку праці, зокрема до Збройних Сил України, сил територіальної оборони чи волонтерської діяльності. Звідси зростає потреба в раціональному використанні робочої сили та кадрового забезпечення працівників [5]. Окрім цих обставин головною проблемою праці, на сьогодні, є небезпека для працівників, які продовжують працювати на підприємствах, установах чи організаціях на територіях, де проводяться бойові дії. Тому кожного разу вони піддаються ризику для пошкодження власного здоров'я чи втрати життя. Тому роботодавці по-

винні забезпечити працівників всім необхідним задля ефективнішого виконання обсягу певної діяльності на підприємстві, або ж вжити заходів по евакуації підприємства, організації чи установи разом з працівниками, аби зберегти і свій бізнес і життя та здоров'я всіх своїх працівників. Саме роботодавці повинні контролювати процес виконання праці в умовах воєнного стану, особливо на тимчасово окупованих територіях.

Отже, враховуючи все вище перераховане можемо дійти до висновків. Система колообігу у сфері трудових відносин не повинна перериватись навіть в умовах воєнного стану, адже це є основним чинником зростання економіки держави. Відповідно до цього держава створює сприятливі умови для роботодавців та працівників, та приймають нове трудове законодавство, положення якого можуть регулювати ситуації в умовах воєнного стану в державі. Оплата праці має проводитися відповідно до нового Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей закон звільняє роботодавців від відповідальності строкової виплати заробітної плати, якщо буде доведено, що це порушення виникло не з його вини, а через бойові дії. Однак це не звільняє роботодавця від повноцінної виплати. Під час воєнного стану збільшено робочий час та робочий тиждень, відповідно до цього зменшено час відпочинку. Крім звичайної оплати праці, існують ще альтернативні. А саме переведення підприємства в режим простою, надання працівникам обов'язкових щорічних оплачуваних відпусток, переведення працівників у неповний робочий день або тиждень, або ж зміна форми роботи працівників. Наприклад, виконання дистанційної чи надомної праці. Всі ці зміни оплачуються та регулюються відповідно до чинного трудового законодавства, а саме Кодексом законів про працю. В умовах воєнного стану виникають значні проблеми у сфері трудових відносин, зокрема це повноцінне функціонування підприємств, організацій чи установ. Саме тому підприємства, які знаходяться на територіях, де ведуться бойові дії масово трансформують свою діяльність для свого подальшого існування або ж взагалі евакуюються та переміщуються в безпечні для діяльності місця. Підприємства мають працювати для сталості чи підвищення економіки держави, а роботодавці, в свою чергу, повинні забезпечувати своїх працівників всім необхідним для виконання діяльності та трудового процесу.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> . (Дата звернення 22.05.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10. 12 1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> . (Дата звернення 22.05.2022)
3. Про затвердження Порядку обчислення середньої заробітної плати: Постанова Кабінету Міністрів від 08.02.1995 № 100. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/100-95-%D0%BF#Text> . (Дата звернення 22.05.2022).
4. Петришак А. Оплата праці під час війни: що робити підприємствам, що вимушено зупинили роботу.
URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210059_oplata-prats-pd-chas-vyni-shcho-robiti-pdprimstvam-shcho-vimusheno-zupinili-robotu (Дата звернення 22.05.2022).
4. Національний інститут стратегічних досліджень. Ринок праці України в умовах воєнного стану: деякі аналітичні оцінки. URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-ukrayiny-v-umovakh-voyennoho-standu-deyaki-analitychni-otsinky> (Дата звернення 22.05.2022).

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Бондар О. С.

Ткаченко Анастасія Сергіївна

студентка 2-го курсу факультету адвокатури

та антикорупційної діяльності

Національного університету «Одеська юридична академія»

НЕЩАСНИЙ ВИПАДОК НА ВИРОБНИЦТВІ

Сьогодні ця тема є актуальною, тому що нещасні випадки на виробництві трапляються кожного року. Перш ніж розглянути статистику, слід зазначити поняття нещасного випадку та як його класифікують.

Згідно з Законом України «Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування», нещасний випадок на виробництві – це обмежена в часі подія або раптовий вплив на працівника небезпечного виробничого фактора чи середовища, що сталися у процесі виконання ним трудових обов’язків, внаслідок яких заподіяно шкоду здоров’ю