

ТАРАСЕНКО ВІКТОРІЯ СЕРГІЇВНА

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук, доцент*

ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до ч. 3 ст. 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою [1, ст. 32]. В розумінні статті 32 КЗпП України зміною істотних умов праці є зміна, зокрема систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад. Перелік істотних умов праці не є вичерпним, тому істотними можуть бути визнані і інші умови праці. Про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Указом Президента України № 64/2022 з 24 лютого 2022 року в Україні введений воєнний стан [2]. 15.03.2022 року був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), яким встановлено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом [3, ст. 1].

Таким чином, у період дії воєнного стану роботодавці керуються нормами КЗпП України та іншим трудовим законодавством лише в частині, яка не суперечить нормам Закону № 2136-IX.

Частиною 2 статті 3 Закону № 2136-IX передбачено, що у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Це означає, що на період дії воєнного стану норми частини 3 ст. 32 КЗпП України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються і роботодавець може в односторонньому порядку змінювати істотні умови праці працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці.

Зміна розмірів оплати праці працівника є зміною істотної умови праці.

Разом з тим, відповідно до положень ст. 103 КЗпП України про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення роботодавець повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Частина 3 статті 32 КЗпП України є ширшою за обсягом ніж стаття 103 КЗпП України, оскільки передбачає перелік істотних умов праці, які можуть бути змінені роботодавцем у зв'язку зі змінами в організації

виробництва і праці і включає в себе умови про зміну систем і розмірів оплати праці. При цьому стаття 103 КЗпП України виступає спеціальною нормою для зміни умов оплати праці працівників, оскільки стосується лише зміни умов оплати праці працівників в бік погіршення, тобто зменшення розміру заробітної плати, премій, винагород та порядку їх виплат.

Однак Закон № 2136-IX прямо не врегулює питання щодо застосування положення ст. 103 КЗпП України у період дії воєнного стану. Тобто, цей Закон надає можливість роботодавцям у період дії воєнного стану, з одного боку змінювати розміри оплати працівників в бік зменшення в односторонньому порядку без дотримання двомісячного строку їх попередження, однак, з іншого боку, такі дії роботодавця є порушенням статті 103 КЗпП України.

Таким чином, з метою приведення у відповідність чинного законодавства необхідно внести зміни до частини 2 статті 3 Закону України № 2136-IX та викласти її у наступній редакції:

«2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32, статті 103 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються».

До приведення у відповідність чинного законодавства з цього питання, дії роботодавця щодо зміни розмірів оплати праці працівників в бік погіршення, можуть бути розцінені як порушення трудових прав працівників. У разі оскарження працівником до суду зменшення розміру його заробітної плати роботодавцем в односторонньому порядку без дотримання двомісячного строку попередження, суд повинен надати правову оцінку незастосування роботодавцем при прийнятті такого рішення положень статті 103 КЗпП України у період дії воєнного стану і є всі правові підстави визнання таких дій неправомірними.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
2. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022. *Голос України*. 2022. 24 лютого. № 37.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2002. № 31. Ст. 1634.

Ключові слова: воєнний стан, зміна істотних умов праці, оплата праці, зменшення розміру оплати праці.

Key words: martial law, change in significant working conditions, wages, reduction of wages.