

### **Список використаних джерел:**

1. Корнілова О. В. Медична допомога як вид соціального забезпечення: монографія / Олеся Корнілова; Нац. ун-т «Одеська юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2021. 214 с.
2. Допомога українським медикам та армії: URL: <https://moz.gov.ua/dopomozhit-ukrainskim-medikam-ta-armii>

**Ключові слова:** медична допомога, медична допомога у воєнний стан, система eHealth.

**Key words:** medical care, medical care in martial law, eHealth system.

### **ЯЦИШИН ВАДИМ ВАЛЕРІЙОВИЧ**

*Національний університет «Одеська юридична академія»,  
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,  
доктор філософії*

## **ДЕЯКІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ЗАКОНОДАВЧИХ НОРМ ЩОДО ЗУПИНЕННЯ ДІЇ ОКРЕМИХ ПОЛОЖЕНЬ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

В умовах збройної агресії проти України, впровадження з 24 лютого 2022 року по всій території України правового режиму воєнного стану, пристосування суспільних відносин до реалій існування держави в умовах широкомасштабної збройної агресії, трудове законодавство в Україні, одним із перших, зазнало відповідних змін, що покликані забезпечити належну організацію трудових відносин в умовах воєнного стану.

Враховуючи те, що вперше за більш ніж 30 років своєї незалежності держава Україна вже більше трьох місяців існує в умовах правового режиму воєнного стану, питання організації трудових відносин за таких умов є дуже актуальним. Однією із таких новел є законодавче встановлення можливості зупинення дії окремих положень колективного договору підприємства, установи, організації.

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до статті 11 вказаного закону на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця [3, ст. 11].

В свою чергу, для того щоб всебічно розглянути питання реалізації та можливі проблеми правозастосовної практики в питанні зупинення дії окремих положень колективного договору, доцільно розглянути правову природу правового режиму воєнного стану.

Воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводить у Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [4, ст. 1].

Відповідно до статті 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» цей Закон визначає 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, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом [3, ст. 1].

Таким чином, законодавцем встановлені особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану, а також конституційні обмеження трудових прав працівників такі як право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів, право на своєчасне одержання винагороди за працю та ін.

Відповідно до Закону України «Про колективні договори і угоди» умови колективних договорів і угод, укладених відповідно до чинного законодавства, є обов'язковими для підприємств, на які вони поширюються, та сторін, які їх уклали [2, ст. 5].

Що ж стосується зупинення дії окремих положень колективного договору то доцільно розглянути поняття змісту колективного договору. Г.І. Чанишева та Н.Б. Болотіна зазначають, що змістом колективного договору є узгоджені сторонами умови (положення), покликані регулювати соціально-трудові відносини в певній організації [1, с. 438].

Статтю 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено можливість зупинення дії окремих положень колективного договору на період воєнного стану, водночас які саме окремі положення до цього відносяться законодавцем не визначається.

У разі системного тлумачення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна дійти висновку, що, в першу чергу, під окремими положеннями колективного договору, що можуть бути зупинені на період воєнного стану (у разі їх відображення у колективному договорі) є наступні: 1) розірвання трудового договору

за ініціативи роботодавця без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації; 2) встановлення часу роботи та часу відпочинку; 3) особливості роботи у нічний час; 4) особливості залучення до роботи деяких категорій працівників; 5) оплата праці та гарантії оплати праці; 6) відпустки та особливості застосування законодавства про відпустки; 7) гарантії діяльності профспілкових організацій.

Водночас, враховуючи те, що законодавцем у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не встановлено чітких критеріїв зупинення положень колективного договору, то на практиці роботодавцем може бути зупинена дія будь-яких положень (навіть тих, що в умовах правового режиму воєнного стану повинні були мати чинність та виконуватись сторонами соціального діалогу), що звичайно встановлює перекіс в бік розширення прав роботодавців та значного звуження прав працівників.

Сам порядок прийняття такого рішення роботодавцем, а також порядок повідомлення про прийняття рішення роботодавцем про зупинення дії окремих положень колективного договору зацікавлених сторін – первинної профспілкової організації та працівників не встановлений, що передбачає вчинення дій роботодавцем на власний розсуд та на підставі внутрішніх процедур, що також має ризики значного погіршення трудових прав працівників, що може бути не виправдано більшим аніж необхідність забезпечення діяльності підприємств, установ, організацій в умовах правового режиму воєнного стану. Доцільно підкреслити, що практикою застосування трудового законодавства пропонується лише письмово попереджувати працівників про зупинення дії окремих положень колективних договорів у разі прийняття такого рішення роботодавцем.

Таким чином, вважаємо наявною певну правову невизначеність, що виникла в частині можливості зупинення дії окремих положень колективних договорів на період дії воєнного стану такою, що в подальшому може мати наслідком зловживання роботодавцями своїми правами та як наслідок ґрунтового порушення справедливого балансу між інтересами працівника та роботодавця у кожному конкретному випадку та така невизначеність може бути вирішена законодавцем шляхом внесення законодавчих змін, Урядом, шляхом прийняття підзаконних нормативно-правових актів або на підставі судової практики.

### ***Список використаних джерел:***

1. Болотіна Н. Б., Чанишева Г. І. Трудове право України: підручник. Х. : Знання, 1999. 480 с.
2. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12> (дата звернення 07.06.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX / Верховна Рада України. URL:

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 07.06.2022).

4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 07.06.2022).

**Ключові слова:** колективний договір, реалізація законодавчих норм, законодавство України, воєнний стан.

**Key words:** collective agreement, implementation of legislative norms, legislation of Ukraine, martial law.

### **ЛУЦЕНКО ОЛЕНА ЄВГЕНІВНА**

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого,  
доцентка кафедри трудового права, кандидат юридичних наук, доцент*

## **РОЗРОБЛЕННЯ СПРИЯТЛИВОГО ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ У СФЕРІ ПРАЦІ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ-ФІЗИЧНИХ ОСІБ З МЕТОЮ ЕФЕКТИВНОГО ВІДНОВЛЕННЯ БІЗНЕСУ У ПІСЛЯВОЄННИЙ ЧАС**

Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 р. № 2215-IX [1] вніс зміни до ч. 1 ст. 21 КЗпП України [2], зокрема, у частині окремого акценту на роботодавців – фізичних осіб. Які правові наслідки такої зміни? По суті, на мою думку, наслідки мають бути суттєвими щодо оформлення трудових правовідносин із такими роботодавцями та ведення кадрової документації, але зі змісту всіх внесених змін до КЗпП України [2] стає зрозумілим, що це лише текстуальна зміна і не більше. Для вчених-трудоваків не виникало проблем у розумінні того, що роботодавець – це юридична особа (підприємство, установа, організація) або фізична особа – підприємець, яка в межах трудових відносин використовує працю фізичних осіб [3]. Відтак, якщо вже і вносити такі текстуальні зміни до КЗпП України [2], то слід чітко визначати, що це робиться для того, щоб вимоги до оформлення трудових правовідносин, їх перебіг та припинення для роботодавців юридичних осіб та роботодавців фізичних осіб – підприємців відрізнялися у бік спрощення цих процедур саме для роботодавців – фізичних осіб.

Фізична особа – підприємець набуває статусу роботодавця, коли приймає працівників на роботу (пп. 14.1.22 Податкового кодексу України [4], ч. 1 ст. 1 Закону України «Про організації роботодавців, їх об'єднання, права і гарантії їх діяльності» від 22.06.2012 р. № 5026-VI [3]). Роботодавець має вести облік персоналу та оформлювати документи, передбачені законодавством про працю та зайнятість населення. Прямих норм, що зобов'язують підприємця мати визначену кадрову документацію, наразі бракує. Однак роботодавець фізична особа –