

Глушко Т. В.
старший викладач
Бондар А. О.
студентка

Хмельницький національний університет
м. Хмельницький, Україна

ОРГАНІЗАЦІЯ І НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

Для того, щоб підтримувати країну її економічний стан, моральний дух та творити сьогодення для цивільного населення в умовах військового стану необхідно підтримувати їх зайнятість. Дуже багато запитань виникає з приводу трудових відносин під час військового стану в країні. А саме, як діяти найманим працівникам, які у мирний час працювали за трудовим договором, мали соціальні гарантії та регулярний дохід. Верховною Радою України 15.03.2022 р. затверджено та передано на підпис Президенту України 16.03.2022 р Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану - це особливості трудових відносини 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 згідно статті зміни відбулися щодо умов праці: роботодавець має право своїх працівників перевести на іншу роботу, яка може бути не обумовлена в трудовому договорі. Така робота повинна не шкодити стану здоров'я працівника, повинна оплачуватися не менше ніж середня зарплата за попередню роботу. Роботодавець не може перевести робітників на іншу роботу, якщо вона знаходиться в місцевості, де проходять бойові дії. На час військового стану двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовується. Однак це правило має свої виключення, такого права позбавлені працівники, які виконують стратегічно важливі завдання чи роботу, яка є достатньо важливою та корисною для суспільства у період воєнного стану чи бойових дій [2].

Роботодавець має право розірвати трудову угоду, якщо підприємство ліквідовано, знищені потужності та майно внаслідок бойових дій. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше, ніж за 10 днів. Йому також виплачується допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Нововведенням є те, що роботодавець має право звільнити співробітників, які втратили працездатність у період воєнного стану. Також можуть звільнити й тих, хто перебував чи пішов у відпустку зі збереженням заробітної плати (окрім декретної відпустки чи відпустки по догляду за дитиною).

В умовах воєнного стану» є встановлений облік на робочий час та

відпочинок. Нормування праці в період військового стану встановлено наступним чином: робочий час не повинен перевищувати 60 годин на тиждень і 50 годин, якщо працівнику встановлена скорочена тривалість робочого часу. Стосовно 5-ти, чи 6-ти денного робочого дня, то роботодавець може встановлювати за рішенням військового командування. Щотижневий безперервний відпочинок може бути скорочена до 24 годин. Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів та робота в святкові і неробочі дні у військовому стані не застосовуються.

Як здійснюється робота в нічний час зазначено в статті 8 Закону. Без крайньої необхідності не залучаються до роботи в нічний час: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу. Згідно статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» оплата праці виплачується згідно умов, які обумовлені трудовим договором. В даній ситуації виплата заробітної плати може бути призупинена, але того часу, коли підприємство відновить свою діяльність [1].

Щорічна основна оплачувана відпустка надається тривалістю 24 календарних дні. Проте новим законом на період воєнного стану роботодавцю дозволено відмовити працівникові у наданні відпустки, якщо працівник залучений до роботи на об'єктах, що належать до критичної інфраструктури. Можна взяти відпустку без збереження заробітної плати, а також відпустки в зв'язку з вагітністю та пологами чи по догляду за дитиною до трьох років.

При укладенні нового трудового договору (працевлаштування на нове місце роботи), роботодавець має право призначити випробувальний строк для будь-яких видів професій. На період воєнного часу чи на період заміщення тимчасово відсутнього працівника роботодавці можуть укладати з новими працівниками термінові трудові договори [3].

Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» діють обмеження та особливості організації трудових відносин встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей Закон діє протягом воєнного стану і втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Література:

1. Закон України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Петришак А. Які можливі варіанти звільнення працівників у період воєнного стану URL: https://biz.ligazakon.net/analitics/210032_yak-mozhлив-varanti-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu
3. Трудові відносини в умовах воєнного стану: відповіді на поширені питання. Novograd.City.: URL: <https://novograd.city/cards/201411/trudovi-vidnosini-v-umovah-voyennogo-stanu-vidpovid-na-poshireni-pitannya>