

Трудові права в умовах війни: особливості та обмеження

Яна Сімутіна

професорка кафедри інформаційного, господарського та адміністративного права,
докторка юридичних наук

Обмеження трудових прав під час війни

- Відповідно до ч. 2 ст. 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.
- Отже, відповідно до Конституції України та Указу Президента України «Про введення воєнного стану», на сьогодні **можуть** обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями **43** (право на працю) та **44** (право на страйк) Конституції України.

Стаття 43 Конституції України

- Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.
- Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.
- Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.
- Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.
- Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.
- Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.
- Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Трудова повинність або суспільно корисні роботи

- Відповідно до ч. 3 ст. 43 Конституції України використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.
- На цій підставі в ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» серед заходів правового режиму воєнного стану називається трудова повинність для працездатних осіб, під якою, відповідно до постанови КМУ від 13 липня 2011 року № 753 «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану», розуміється короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації й воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, і їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.
- У разі повідомлення працівника про його залучення до суспільно корисних робіт, видається наказ про збереження за працівником робочого місця або посади (п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону № 389).

Гарантії мобілізованим працівникам

- Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації.
- Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.
- Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.
- За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову.
- Отже, такі працівники не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Гарантії працівникам, які беруть участь у територіальній обороні

- Згідно з ч. 2 ст. 24 Закону України «Про основи національного спротиву» на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».
- Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.
- В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.
- При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.
- Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

Гарантії трудових прав для працівників, що виїхали за кордон

- 1) статус осіб, які бажають або отримали статус біженця відрізняється від статусу осіб, які отримали «тимчасовий захист» за кордоном. Особи, які отримали статус біженця в іншій країні не користуються захистом своєї держави (України), зокрема щодо збереження місця роботи (посади);
- 2) особи, які скористалися правом на тимчасовий захист в іншій країні, що надається на строк до припинення обставин у зв'язку з якими вони змушені були прибути на територію іншої країни ймовірно мають право на збереження місця роботи (посади), оскільки їх перебування за кордоном має тимчасовий характер та зумовлене причинами, незалежними від їх волі, а є наслідком воєнної агресії.

**Залучення
працівників до
виконання роботи
дистанційно
(ч. 11 ст. 60-2 КЗпП).**

- У разі, якщо працівники знаходяться у більш-менш безпечних умовах перебування **або виїхали за кордон і вони фактично можуть виконувати робочі завдання**, то роботодавець може перевести їх на **дистанційну роботу на час воєнного стану**. Для цього не потрібно застосовувати норму щодо істотної зміни умов праці, а достатньо видати наказ про запровадження дистанційної роботи.

Дистанційна робота

- Згідно з ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру **дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі**. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.
- Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій у разі відключення зв'язку чи електроенергії не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.
- Якщо трудовий договір про дистанційну роботу не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, з метою належної організації виконання дистанційної роботи слід домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час її виконання:
 - визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);
 - умови звітності працівника про виконану роботу;
 - умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
 - інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП).

**Альтернативні
варіанти для
працівників, які не
можуть працювати
дистанційно: простій**

- Для працівників, які не можуть працювати дистанційно, оголошується простій. Оплата простою здійснюється в розмірі не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП).

Альтернативні
варіанти для
працівників, які не
можуть працювати
дистанційно:
відпустки

- Відпустка – це:
- 1) різновид часу відпочинку;
- 2) право працівника (він не може бути примушений писати заяву на відпустку);
- 3) на час відпустки за працівником завжди зберігається місце роботи;
- 4) за загальним правилом роботодавець не може відмовити працівнику в наданні відпустки.

Проте, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

- 5) місцезнаходження працівника під час відпустки не важливе!
- 6) волевиявлення працівника на отримання відпустки може бути у будь-якій формі, але бажано у письмовій для належного підтвердження.

Відпустка без збереження заробітної плати

- 1. Ті, що надаються працівникам в обов'язковому порядку за їх бажанням (ст. 25 ЗУ «Про відпустки»)
- 2. Ті, що надаються за згодою сторін (ст. 26 ЗУ «Про відпустки»). За загальним правилом вона не може перевищувати 15 календарних днів на рік. Для окремих категорій працівників ця відпустка може мати довшу тривалість.
- Відповідно до ч. 3 ст. 26 Закону України «Про відпустки» на час карантину термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати за згодою сторін не обмежується 15 календарними днями. Відповідно до постанови КМУ від 09.12.2020 № 1236 до 31.03.2022 р. в Україні запроваджено карантин.
- Також згідно із ЗУ від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Особливості праці державних службовців

Роз'яснення НАДС від 04 березня 2022 р. № 149 щодо нез'явлення державних службовців на роботу та надання їм відпусток під час воєнного стану

- Державний службовець **не може** бути відправлений у відпустку, зокрема у відпустку без збереження заробітної плати, примусово, тобто без його власного бажання. Для будь-якої відпустки державний службовець має написати заяву і попросити про надання відповідного виду відпустки із зазначенням строку її тривалості.
- У разі неможливості виконання органом, його структурним підрозділом або державним службовців своїх завдань і функцій через відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами, для відповідних державних службовців (структурного підрозділу або органу в цілому) варто оголошувати простій.
- Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 07 березня 2022 року № 221 керівникам державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, надано право до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Гарантії здобувачам та працівникам освіти

Закон України від 15.03.2022 № 2126-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо державних гарантій в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану»

- Законом передбачено надання на час війни здобувачам освіти, працівникам закладів, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця проживання (перебування) на час особливого періоду державних гарантій, зокрема:
 - **організація освітнього процесу в дистанційній формі** або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників;
 - **збереження місця роботи, середнього заробітку, виплата стипендії** та інших виплат, передбачених законодавством;
 - **місце проживання** (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби).

Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

- Набуває чинності з дня, наступного за днем його опублікування, тобто з 24.03.2022.
- Цей Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Сфера застосування Закону № 2136

- Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП) та інше законодавство про працю — мають **пріоритетне застосування на період дії воєнного стану** для 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.
- Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.
- Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

- За загальним правилом трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Статтею 24 КЗпП визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі. Водночас положення цієї статті дозволяють відступити від цих норм та самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору.
- Згідно з положеннями цієї статті, норми частини третьої статті 26 КЗпП, якими визначено перелік категорій працівників, з якими у трудовому договорі заборонено встановлювати умову про випробування — не застосовується.
- Надано право роботодавцю приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

- У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.
- 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.

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

- У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

- У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.
- У період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

- Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.
- Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.
- П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).
- Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.
- Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
- У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої — п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

- У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Стаття 8. Робота в нічний час

- У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.
- У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

- У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.
- Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

Стаття 10. Оплата праці

- Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
- Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
- Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
- Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
- У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору

- На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Стаття 12. Відпустки

- У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.
- У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.
- Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

Стаття 13. Призупинення дії трудоного договору

- Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.
- Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.
- Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.
- Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.
- Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Стаття 14. Діяльність профспілок

- У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.
- На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.