

References

1. Конституція України: Закон України від 28 чер. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (date of access: 29.04.2023).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (date of access: 29.04.2023).
3. Індивідуальні трудові спори: Юридична енциклопедія / за заг. ред. Ю. С. Шемшученко, 1998. 744 с.
4. Трудові спори та порядок їх розгляду: навч. посіб. / за заг. ред. В. В. Жернакова. Харків: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 110 с.

УДК 349.22(043.2)

Дереза В. О., здобувач вищої освіти
першого (бакалаврського) рівня,
Одеський державний університет внутрішніх справ,
м. Одеса, Україна
Науковий керівник: Дибань М. П., к.ю.н.

ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Донедавна законодавство України про працю не передбачало окремого регулювання у період військового стану, тому у перші тижні війни продовжували діяти всі звичні правила, у тому числі й про оформлення дистанційної роботи, відпусток, тощо. Роботодавцям необхідно було ламати голову над оформленням тих чи інших аспектів відносин із працівниками та вигадувати креативні рішення (наприклад, оформляти неоплачувану відпустку в період карантину, оскільки законодавство не передбачало можливості оформлення такої відпустки на значний термін саме через військові дії, військову агресію чи військовий стан).

Однак нові реалії вимагали від законодавця швидкої реакції у різних сферах життя, у тому числі й у трудовій сфері. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» розпочав новий етап у розвитку трудового права, який бере свій початок після 24 лютого 2022 року. Виявилось, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування.

У зв'язку з цим трудове законодавство України зазнало значних змін,

пов'язаних насамперед із запровадженням на території нашої країни правового режиму воєнного стану. Для адаптації роботодавців та працівників до нових реалій встановлено тимчасові правила трудових відносин, які діятимуть лише під час війни.

Разом із тим, суттєве обмеження прав працівників, яке передбачається рядом статей Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», може призвести до збідніння та зубожіння населення у такі скрутні часи. Так, до прикладу, відповідно до статті 5 Закону, 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) [1]. Як свідчить практика, багато роботодавців застосовують це положення для того, щоб «позбутися» працівників, які їм з певних особистих причин «не подобались».

У свою чергу, роботодавці можуть укладати термінові трудові договори з новими працівниками на період воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. При цьому також є зміни щодо випробувального терміну – його можна буде встановлювати для всіх категорій працівників. За загальним правилом є значний перелік винятків під час встановлення випробувального терміну, зокрема - у разі укладання договору терміном до 12 місяців. Однак на період воєнного стану це правило не діятиме.

Спірним також є положення про те, що 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 [1]. Стосовно останнього виникає ряд питань: по-перше, чи не буде зловживати роботодавець вказаним положенням задля того, щоб покращити свій фінансовий стан; по-друге, не існує механізмів вирішення спорів у даному питанні; по-третє, чи не збільшить це навантаження на суди після закінчення війни, адже працівники будуть прагнути відсудити належні їм кошти.

Також варто нагадати, що роботодавець несе відповідальність за забезпечення безпечних умов праці для працівників (за винятком випадків дистанційної/надомної роботи, коли роботодавець відповідає лише за безпеку використання наданого їм обладнання та проведення інструктажів), у тому числі нових працівників, тому слід з обережністю розширювати штат і лише за наявності відповідних безпечних умов для працівників.

Закон України № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» діє лише протягом воєнного стану в Україні та втрачає свою чинність з моменту припинення та скасування, згідно Закону

України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

Можна дійти до висновку, що введення правового режиму воєнного стану в Україні викликало зміну трудових відносин, а відповідно, і зміну трудового законодавства. У свою чергу, основні зміни трудового законодавства стосуються: особливостей укладення трудового договору; тривалості робочого часу; видів і тривалості часу відпочинку; особливостей оплати праці та припинення трудових відносин.

Водночас потрібно акцентувати увагу на тому, що при прийнятті нових Законів, внесенні змін і доповнень до вже існуючих нормативно-правових актів, як за мирних часів має бути спрямованим на збереження трудового права як окремої галузі права.

Література

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради України. 1971. № 50. Ст. 375.

2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 трав. 2015 р. № 389-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2015. № 28. Ст. 250.

UDC 349.22(043.2)

Dolzhnikova D. M., seeker
for the first (bachelor's) level of higher education,
National Aviation University, Kyiv, Ukraine
Scientific advisor: Kmetyk Kh. V., PhD in Law

PROBLEMS OF THE EXISTENCE OF HOUSING RIGHTS IN UKRAINE

Housing law in Ukraine is characterized by complete legislative uncertainty, which turns out to have a large number of reference norms and norms which have lost their regulatory influence. The system of legal regulations in force in Ukraine of acts is quite extensive and complicated due to changes and additions which are included in the effective regulatory legal acts of private and public law direction.

Inconsistencies between civil, housing, family norms legislation regarding the legal status of subjects of housing relations, may to be eliminated through the adoption of a new Housing Code of Ukraine, which should be systematized regulatory acts, by codifying the legal norms contained in various acts, into a logically constructed system. Housing legislation of Ukraine should ensure the transition from the previous system distribution of the state housing fund to the system based on creation market conditions for providing the housing needs. Unfortunately, the effective Housing Code of the Ukrainian SSR is built on the foundations of the legislation of the USSR and the Union republics. In this