

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ СУСПІЛЬНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

УДК 349.2:342.78(477)(045)
DOI 10.32782/2523-4269-2024-89-124-128

Клемпарський Микола Миколайович,
доктор юридичних наук, професор, професор кафедри цивільного,
трудового права та права соціального забезпечення факультету № 4
(Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кропивницький)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>



ЩОДО ОКРЕМИХ ПИТАНЬ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті автором проаналізовано низку проблемних аспектів обмеження трудових прав працівників під час дії воєнного стану. Визначено, що право на працю може бути обмежене в період дії воєнного стану, що передбачено Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні». Окреслено, що щорічною основною відпусткою в період воєнного стану є відпустка тривалістю не більш ніж 24 календарні дні. Але це обмеження не є категоричним, оскільки в Законі № 2136-IX чітко зазначено, що щорічну основну відпустку може бути обмежено за рішенням роботодавця. Визначено, що Законодавець, на період воєнного стану розширив права роботодавця, та наділив його правом самостійно встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень. Також у період дії воєнного стану не застосовуються норми щодо тривалості робочого дня напередодні свят, неробочих та вихідних днів, обмеження часу надурочних робіт, переносу святкових та неробочих днів, заборони роботи у вихідні дні, щодо встановлення святкових і неробочих днів, щодо неврахування святкових і неробочих днів до тривалості відпустки. Зроблено висновок, що обмеження свободи праці в контексті трудової повинності є необхідним, тимчасовим та вимушеним заходом, який запроваджується відповідними органами для досягнення законодавчо визначених стратегічних цілей в оборонній сфері, відвернення надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, ліквідації та мінімізації наслідків таких надзвичайних ситуацій. Акцентовано увагу на особливостях розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період воєнного стану, до яких уналежнено: 1) працівник може бути звільнений у період його тимчасової непрацездатності; 2) працівник може бути звільнений під час перебування його у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку); 3) працівник може бути звільнений без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (крім випадків, коли такий працівник є членом профспілки).

Ключові слова: *трудова право, воєнний стан, трудові права, звільнення працівника, право на відпустку, свобода праці.*

Постановка проблеми. За останні три роки трудове право загалом та трудові відносини зокрема зазнали більшої трансформації, ніж за весь період незалежності України. Законодавець був вимушений в екстреному порядку вносити відповідні зміни, щоб трудове законодавство відповідало сучасним реаліям сьогодення та видозміненим сучасним трудовим відносинам. Аналізуючи нормативно-правові акти у сфері трудового права та зміни, які були внесені за час воєнного стану, необхідно окреслити основні тенденції правового регу-

лювання трудових відносин, які й будуть характеризувати сучасний стан такого правового регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання обмеження трудових прав працівників під час дії воєнного стану досліджували такі вчені, як С. В. Венедіктов, Ю. М. Гришина, В. М. Павліченко, Д. І. Сіроха, Г. І. Чанишева, В. І. Щербина та інші. Досліджували також проблемні аспекти нормативно-правового регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану, однак вважаємо, що деякі аспекти не були достатньо проаналізовані.

Мета статті – дослідити проблемні питання врегулювання обмежень трудових прав працівників під час дії воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 43 Конституції України, «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 й 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» [1]. Також ст. 64 Конституції України передбачено, що «в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень» [1].

Аналізуючи перелік прав людини, які визначені Конституцією України, та не можуть бути обмежені навіть в умовах воєнного стану, зауважимо, що серед цього переліку немає права на працю. Тобто право на працю може бути обмежене в період дії воєнного стану, що й передбачено Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», а саме: «3. У зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб у межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

Так, відповідні обмеження трудових прав та особливості їх реалізації встановлюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), де також у ч. 2 ст. 1 зазначається, що «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України» [3]. А ч. 3 ст. 1 передбачає, що «у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом» [3]. Тобто Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» обмежується застосування інших законодавчих актів у тій сфері трудових відносин, яка врегульовується безпосередньо цим Законом № 2136-IX. Отже, цей Закон № 2136-IX є тимчасовим і діє лише на період воєнного стану, про й що свідчить його назва, а також ч. 1 ст. 1 Закону № 2136-IX передбачено, що «цей Закон визначає особливості проходження держав-

ної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»» [3].

Вважаємо за доцільне проаналізувати Закон № 2136-IX та визначити, які ж усе-таки обмеження трудових прав ним встановлено.

1. Обмеження права працівника на відпустку. По-перше, гарантованою щорічною основною відпусткою в період воєнного стану є відпустка тривалістю не більше 24 календарних днів. Але це обмеження не є категоричним, оскільки в Законі № 2136-IX чітко зазначено, що щорічну основну відпустку може бути обмежено за рішенням роботодавця. Але роботодавець, якщо є така можливість, може й надати працівнику щорічну основну відпустку в повному обсязі.

Також якщо відпустка триває більше ніж 24 календарні дні, то невикористані дні відпустки можуть бути використані працівником після припинення або скасування воєнного стану. За дні невикористаної відпустки роботодавець може надати відпустку без збереження заробітної плати. Також Законом № 2136-IX визначено право роботодавця відмовити працівникові в наданні невикористаних днів щорічної відпустки у період воєнного стану.

Ще одне обмеження права на відпустку працівника на період воєнного стану передбачено ч. 2 ст. 12 Закону № 2136-IX, де зазначено, що «в період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення)» [3]. Отже, аналізуючи відповідну правову норму, можемо зазначити, що Закон № 2136-IX все ж таки передбачив для роботодавця можливість відмовити працівнику в наданні щорічної відпустки, але не всім працівникам, але лише тим, які виконують роботи на об'єктах критичної інфраструктури, працюють на виробництві оборонних товарів або виконують мобілізаційне завдання.

Щодо гарантій реалізації працівником права на щорічну відпустку, то слід зазначити, що законодавцем залишено гарантії права на відпустку для вагітних жінок та жінок, які доглядають дитину до трьох років. Цим категоріям працівників роботодавець не має права відмовити в наданні відповідного виду відпусток. Також законодавцем передбачено гарантії реалізації права на відпустку без збереження заробітної плати, а саме роботодавець за проханням працівника може надати йому відпустку без збереження заробітної плати та без обмежень строку, який визначений у Законі України «Про відпустки», а саме 30 календарних днів на рік. Тобто із цього випливає, що роботодавець може надати й на довший строк відпустку, ніж 30 календарних днів.

Законом встановлено і певні гарантії права на відпустку для працівників, які виїхали за кордон. А саме: ч. 4 ст. 12 Закону № 2136-IX передбачено, що в період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника,

який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в заяві, але не більш ніж 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки» [3]. З аналізу відповідної статті можемо зробити висновок, що законодавець не надав альтернативи роботодавцю у виборі його дій: надавати чи не надавати відпустку, а чітко зазначив обов'язок роботодавця надати працівникові, який перебуває за кордоном, відпустку без збереження заробітної плати, але з обмеженням строку такої відпустки – не більш ніж 90 календарних днів.

2. Збільшення тривалості робочого часу. Так, Законом № 2136-IX передбачено, що «нормальна тривалість робочого часу в період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)» [3]. Ця норма є теж не категоричною і обов'язковою, а рішення приймається роботодавцем в окремому конкретному випадку, залежно від критичності ситуації.

Якщо вищезазначеним працівникам встановлено скорочену тривалість робочого часу, то в період воєнного часу ця тривалість не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Законодавець на період воєнного стану розширив права роботодавця, оскільки він тепер наділений правом самостійно встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень (до впровадження воєнного стану, роботодавець повинен був узгодити це питання спільно з виборним органом первинної профспілкової організації) та визначати час початку й закінчення щоденної роботи (раніше трудовими колективом за поданням роботодавця і виборним органом первинної профспілкової організації) [3]. Також у період дії воєнного стану не застосовуються норми щодо тривалості робочого дня напередодні свят, неробочих та вихідних днів, обмеження часу надурочних робіт, переносу святкових та неробочих днів, заборони роботи у вихідні дні, щодо встановлення святкових і неробочих днів, щодо неврахування святкових і неробочих днів до тривалості відпустки.

Також для працівників скорочується тривалість безперервного щотижневого відпочинку з 42 до 24 годин.

3. Обмеження свободи праці. Відповідно до п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII, за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями можуть запроваджуватися заходи правового режиму воєнного стану, один із яких – «запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану, з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури й не

потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб...» [2]. Згідно з п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753 «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану», під трудовою повинністю законодавець пропонує розуміти короткостроковий трудовий обов'язок у період воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок» [4]. Тобто можемо зробити висновок, що певні обмеження свободи праці на період воєнного стану все-таки простежуються, оскільки з викладеного вище визначення трудової повинності зрозуміло, що залучення працівника до відповідних видів суспільно корисних робіт відбувається переважно без його волі та згоди, адже чітко передбачено, що трудова повинність – це обов'язок, хоч і короткостроковий (на певний період).

Проте є певні обмеження щодо залучення окремих працівників до суспільно корисних робіт. Наприклад, забороняється залучати до таких робіт малолітніх дітей, дітей віком від 14 до 15 років, вагітних жінок, та жінок, які мають дітей до трьох років, але однією з умов є те, що такі роботи можуть негативно вплинути на їхнє здоров'я та зашкодити.

Також для залучення працівника до суспільно корисних робіт на територіях, які радіаційно та хімічно забруднені, де є загроза виникнення небезпечних інфекційних хвороб, або на територіях, де є вибухонебезпечні предмети, потрібно: 1) його волевиявлення; 2) обов'язкова письмова згода.

Слід зауважити, що під час трудової повинності законодавцем усе ж таки передбачено мінімальні трудові гарантії для працівників. Так, відповідно до ч. 3 ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII: «У процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада)» [5].

Ще одним важливим моментом є те, що не потрібно ототожнювати трудову повинність та примусову працю, оскільки ці поняття мають різне змістовне наповнення. Наприклад, під примусовою працею в розумінні Конвенції про примусову чи обов'язкову працю № 29 від 28.06.1930 р. вважається «будь-яка робота чи служба, що її вимагають від якої-небудь особи під загрозою якогось покарання і для якої ця особа не запропонувала добровільно своїх послуг» [6]. Проте термін примусової чи обов'язкової праці, відповідно до цієї Конвенції, не вміщує: «а) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають на підставі законів про обов'язкову військову службу і застосовують для робіт суто воєнного характеру; б) будь-яку роботу чи службу, що є частиною звичайних громадянських обов'язків громадян повністю самоврядної країни; в) будь-яку роботу чи службу, що її вимагають в умовах надзвичайних обставин, тобто у випадках війни або лиха, або загрози лиха, як-от пожежі, повені, голод, землетрус, сильні епідемії чи

епізоотії, навали шкідливих тварин, комах чи паразитів рослин і взагалі обставини, що ставлять під загрозу або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови всього або частини населення [6].

Не тільки міжнародними документами, а й чинним національним законодавством визначається, що «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» (ч. 2 ст. 43 Конституції України) [1].

Як висновок, можемо зазначити, що, так би мовити, обмеження свободи праці в контексті трудової повинності є необхідним, тимчасовим та вимушеним заходом, який запроваджується відповідними органами для досягнення законодавчо визначених стратегічних цілей в оборонній сфері, відвернення надзвичайних ситуацій природного та техногенного характеру, ліквідації та мінімізації наслідків таких надзвичайних ситуацій.

4. Розширення переліку підстав звільнення з ініціативи роботодавця.

Слід зауважити, що за період з 2021 року до сьогодні зазнали численних змін ст. 40, ст. 41 Кодексу законів про працю України, у яких визначаються підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Так, наприклад, статтю 40 КЗпП України доповнено п. 12 «вчинення працівником мобінгу (цькування), встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили»; п. 13 «відмови працівника Бюро економічної безпеки України від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження працівником Бюро економічної безпеки України атестації, що здійснюється відповідно до пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення роботи Бюро економічної безпеки України». А статтю 41 КЗпП України доповнили п. 1²) «вчинення керівником підприємства, установи, організації мобінгу (цькування) незалежно від форм прояву та/або невжиття заходів щодо його припинення, встановленого судовим рішенням, що набрало законної сили».

Також Президентом України підписано Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких

інших питань» від 04.06.2024 № 3768-IX, набрання чинності якого відбудеться 27.09.2024 р. У цьому Законі пропонується доповнити статтю 40 КЗпП України такими підставами звільнення як: набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України; невиконання працівником правил поведінки на підприємстві, в установі, організації в частині положень, передбачених частиною другою статті 142 цього Кодексу» [7]. Аналізуючи відповідні додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, можемо зауважити, що, по суті, ті правила поведінки на підприємстві, в установі, організації, про які йдеться, можуть бути частиною того самого внутрішнього трудового розпорядку, що й для загальних працівників, але вони визначаються в статутах та положеннях про дисципліну, з огляду на особливості підприємства, установи, організації, у якій працює працівник, та повинні містити обов'язок працівника не розголошувати інформацію, що містить державну чи комерційну таємницю або конфіденційну інформацію.

Уважаємо, що слід також акцентувати свою увагу на особливостях розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в період воєнного стану, до яких необхідно зарахувати такі: 1) працівник може бути звільнений у період його тимчасової непрацездатності; 2) працівник може бути звільнений під час перебування його у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку); 3) працівник може бути звільнений без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (крім випадків, коли такий працівник є членом профспілки).

Висновки. Як підсумок зазначимо, що хоч трудове законодавство за останні роки й зазнало численних змін, які відбулися шляхом внесення низки нових положень у чинне трудове законодавство, а також шляхом ухвалення нових законів України: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX і «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352, проте вони лише частково врегулювали проблеми, що виникли у сфері трудових відносин; так вони були дещо пом'якшені, але пасивна роль держави в регулюванні трудових відносин усе одно робить працівників уразливими перед недобросовісними роботодавцями.

Список використаних джерел

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. *Офіційний вісник України*. 2022. № 46. Стор. 16. Стаття 2497. Код акта 111724/2022.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31. Стор. 40. Стаття 1634. Код акта 110863/2022.
4. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text>.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради*. 2015. № 28. Ст. 250.
6. Конвенції про примусову чи обов'язкову працю № 29: Міжнародний документ МОП від 28.06.1930 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.
7. Про внесення змін до Кодексу законів про працю України щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань : Закон України від 04.06.2024 р. № 3768-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3768-IX#Text>.

References

1. Konstytutsiya Ukrainy [Constitution of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR (1996). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady Ukrainy*. 1996. № 30. St. 141 [in Ukrainian].
2. Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukraini [On the introduction of martial law in Ukraine] : Ukaz Prezidenta Ukrainy vid 24.02.2022 № 64/2022 (2022). *Ofitsiynyy visnyk Ukrainy*. 2022. № 46. Stor. 16. Statyya 2497. Kod akta 111724/2022 [in Ukrainian].
3. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX (2022). *Ofitsiynyy visnyk Ukrainy*. 2022. № 31. Stor. 40. Statyya 1634. Kod akta 110863/2022 [in Ukrainian].
4. Pro zatverdzhennya Poryadku zaluchennya pratsezdatsnykh osib do suspil'no korysnykh robit v umovakh voyennoho stanu [On approval of the Procedure for engaging able-bodied persons in socially useful work under martial law]: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13 lyunya 2011 r. № 753 (2011). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> [in Ukrainian].
5. Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu [On the legal regime of martial law] : Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 № 389-VIII (2015). *Vidomosti Verkhovnoyi Rady*. 2015. № 28. St.250 [in Ukrainian].
6. Konventsiyi pro prymusovu chy obov'yazkovu pratsyu № 29 [Convention on forced or compulsory labor No. 29] : Mizhnarodnyy dokument MOP vid 28.06.1930 r. (1930). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text [in Ukrainian].
7. Pro vnesennya zmin do Kodeksu zakoniv pro pratsyu Ukrainy shchodo vstanovlennya dodatkovykh pidstav rozirvannya trudovoho dohovoru z initsiatyvy robotodavtsya ta deyakykh inshykh pytan' [On Amendments to the Labor Code of Ukraine on Establishing Additional Grounds for Termination of an Employment Contract at the Employer's Initiative and Certain Other Issues] : Zakon Ukrainy vid 04.06.2024 № 3768-IX (2024). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3768-IX#Text> [in Ukrainian].

Klemparskyi Mykola,

Doctor of Law, Professor, Professor at the Department of Civil,
Labor Law and Social Security Law of the Faculty No 4
(Donetsk State University of Internal Affairs, Kropyvnytskyi)
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7948-5706>

ON CERTAIN ISSUES OF RESTRICTIONS OF LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES DURING MARTIAL LAW

In this scientific work, the author analyzed a number of problematic aspects of restricting the labor rights of employees during martial law. It was determined that the right to work may be restricted during the period of martial law, which is provided for by the Decree of the President of Ukraine dated 02/24/2022 No. 64/2022 "On the introduction of martial law in Ukraine". It was outlined that the annual main leave during the period of martial law is a leave lasting no more than 24 calendar days. But this restriction is not categorical, since Law No. 2136-IX clearly states that the annual main leave may be restricted by decision of the employer. It was determined that the Legislator, for the period of martial law, expanded the rights of the employer and granted him the right to independently establish a five-day or six-day working week. Also, during the period of martial law, the norms regarding the duration of the working day on the eve of holidays, non-working days and weekends, restrictions on overtime work, transfer of holidays and non-working days, prohibition of work on weekends, establishment of holidays and non-working days, non-inclusion of holidays and non-working days in the duration of vacation do not apply. It is concluded that the restriction of freedom of labor in the context of labor service is a necessary, temporary and forced measure, which is introduced by the relevant authorities to achieve the legislatively defined strategic goals in the defense sector; prevention of emergencies of a natural and man-made nature, elimination and minimization of the consequences of such emergencies. The attention is focused on the features of termination of an employment contract at the initiative of the employer during martial law, which include: 1) an employee may be dismissed during the period of his temporary incapacity for work; 2) an employee may be dismissed while on leave (except for leave due to pregnancy and childbirth and leave to care for a child until the child reaches the age of three); 3) an employee may be dismissed without the prior consent of the elected body of the primary trade union organization (except in cases where such an employee is a member of a trade union).

Key words: labor law, martial law, labor rights, dismissal of an employee, right to leave, freedom of labor.

Надіслано до редколегії 08.12.2024