

УДК 349.22: 347.441.26

DOI: 10.15587/2523-4153.2022.270675

ПРОБЛЕМИ ТРАНСФОРМАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ВІДПОВІДНО ДО УМОВ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Н. С. Хатнюк, Н. Б. Побіянська, Н. О. Обловацька

The main ways of adapting labor legislation in accordance with the conditions of martial law are revealed, the innovations and individual issues of changes in labor relations under the conditions of martial law in Ukraine are analyzed. Since the issue of limiting, violating and protecting the labor rights of employees, and expanding the labor rights of employers became quite relevant with the onset of martial law, the authors focused on the important provisions of the amended labor legislation and tried to explain the theoretical and practical features of the application of new labor legislation. After all, war times require the adoption of difficult and unpopular decisions in other spheres of life, in particular, in labor relations. The main aspects of the transformation of labor legislation in wartime conditions were studied, the content of the updated provisions of the legislation was revealed, namely, on the dismissal of employees, on the procedure for suspending an employment contract, registration of layoffs and vacations, on changing the terms of wages and on increasing working hours. The positive and negative aspects of changes in labor legislation at such a difficult time for Ukrainian society are analyzed. At the same time, the authors of the article revealed the mechanisms, provided by the current labor legislation, which, although aimed at maximum compliance with the rights and guarantees for employees, cannot always be fulfilled by employers in martial law conditions

Keywords: labor relations, conditions of martial law, labor rights of the employee and of the employer, employment contract, dismissal, release, wages

How to cite:

Khatniuk, N., Pobiayanska, N., Oblovatska, N. (2022). Problems of the transformation of labor legislation according to the conditions of the marital state in Ukraine. ScienceRise: Juridical Science, 4 (22), 4–10. doi: <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.270675>

© The Author(s) 2022

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

1. Вступ

В умовах воєнного часу почастишали випадки звернення громадян за правовою допомогою із питаннями захисту трудових прав найманих працівників. Переважно громадяни скаржаться на недобросовісних роботодавців, які в умовах воєнного стану безпідставно звільняють або вивільняють найманих працівників з робочих місць, відправляють їх у неоплачувану відпустку, змушують звільнитись або перевестись на 0,5 ставки, реорганізують підприємства і при цьому скорочують робочі місця, проводять конкурси для окремих осіб, створюючи під них посади, скорочують оплату праці та обмежують працівників у винагородах, преміях, доплатах та надбавках, збільшують робочий час, або, навпаки, роботодавчецьне звільняє працівника за його заявою на звільнення та не відпускає в оплачувану або за власний рахунок відпустку.

Низку питань, що стосуються звільнення працівників, оформлення простою, призупинення трудового договору, відпусток та оплати праці врегулював, прийнятий у березні 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, врегульовують трудові правовідносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами у період дії воєнного стану. Проте, як показало детальніше вивчення змісту його положень, стало очевидним, що законодавець суттєво звужує зміст та обсяг існуючих трудових прав працівників та гарантії їх забезпечення та розширяє права та законні інтереси роботодавців. На період дії воєнного стану вводяться обмеження як конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, так і не застосовуються норми законодавства про працю, які захищають трудові права громадянина, а також, що регулюють діяльність державних служ-

бовців, посадових осіб місцевого самоврядування Закони України «Про державну службу» [2] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3]. Однак, виходячи з частини 2 статті 22 Конституції України, будь-який новий нормативний акт у сфері трудового законодавства не може звужувати зміст та обсяг гарантованих КЗпП України та іншими законодавчими актами трудових прав та свобод працівників [4]. Таким чином, поява нових положень трудового законодавства вимагає ґрунтовного аналізу гарантій трудових прав працівників в умовах воєнного стану, визначення шляхів адаптації трудового законодавства до цих умов і роз'яснення правових підстав та наслідків застосування цих положень.

2. Літературний огляд

Слід зазначити, що проблеми гарантій трудових прав працівників та пошук шляхів їх удосконалення завжди знаходилися в центрі уваги таких вчених-правознавців як Н. Б. Болотіної [5] та В.С. Венедиктова [6]. Дослідженням таких правових категорій як робочий час, оплата праці, правове забезпечення відпусток займалася Л. П. Гаращенко [7].

Фундаментальними науковими дослідженнями щодо питань становлення та розвитку трудових відносин, захисту трудових прав та законних інтересів працівників стали праці В.В. Жернакова [8,9]. Відомі наукові дослідження щодо договірних відносин працівника та роботодавця вченого з трудових правовідносин Іншина М. І. [10]. Важливим внеском у розвиток трудового права стали праці Н.В. Кохан [11], яка досліджує юридичну природу гарантій трудових прав працівників в теорії, законодавстві та на практиці. Дослідженням окремих питань визначення, закріплення та обмеження трудових прав й обов'язків працівників і роботодавців займалися П. Д. Пилипенко [12], С. М. Прилипко [13] та В. Г. Ротаня [14].

Варто згадати також наукові здобутки В.Я. Мацюка [15], який присвятив їх вивченню теорії та практики трудових відносин, які виникають на державній службі, обмеження прав працівників державної служби.

Окремі наукові праці В.В. Жернакова присвячені договірному врегулюванню трудових спорів, розірванню трудового договору, удосконаленню трудового законодавства щодо умов дійсності трудового договору та незаконного звільнення працівників [16, 17]. Розкриття правових підстав вивільнення та відсторонення працівників під впливом форс-мажорних обставин за різних правових підстав стало предметом наукових праць таких учених, як Д. В. Трубіцина [18], Н. М. Хуторяна [19] та О. М. Ярошенко [20–22] тощо. Аналіз та роз'яснення правової позиції законодавця, різних точок зору юристів-практиків та науковців щодо врегулювання вищезазначених питань вважаємо важливим для належного захисту трудових прав та законних інтересів громадян.

Однак, незважаючи на проведені численні ґрунтовні дослідження, проблеми забезпечення гарантій та захисту трудових прав працівників, саме у період воєнного часу як ніколи набули своєї актуальності та популярності. Адже, дослідженням питань особливостей укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, призупинення дії трудового договору, встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, роботи у нічний час, залучення до роботи деяких категорій працівників, оплати праці, відпустки, відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, саме у період воєнного часу ніхто не займався.

3. Мета та завдання дослідження

Мета наукової публікації полягає в розкритті шляхів адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу та в аналізі змісту його особливих положень щодо обмеження трудових прав працівників.

Для досягнення мети були поставлені такі завдання:

1. Дослідити характер та види трудових прав працівників, відповідно до чинного трудового законодавства.
2. Здійснити аналіз правового забезпечення та обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного часу.
3. Проаналізувати зміст основних положень законодавства, що забезпечують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин, в умовах воєнного часу.
4. Розкрити окремі проблеми реалізації трудових прав громадян в умовах воєнного часу.
5. Окреслити позиції вчених, практиків і законодавця щодо можливих шляхів адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу.

4. Матеріали та методи

Основні положення наукового дослідження будуються на аналізі правового забезпечення відносин у сфері трудових правовідносин в умовах воєнного стану, а саме, це Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 року [23], Закон України «Про воєнний стан» № 389-VIII від 12.05.2015 року [24] та Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 року [1].

Для дослідження основних питань дослідження ми застосовували загально правові та спеціальні методи дослідження. Метод нормативно-порівняльного аналізу для роз'яснення змісту чинного трудового законодавства України щодо врегулювання трудових прав громадян. Системно-структурний метод, який активно застосовувався при дослідженні правового забезпечення виникнення, зміни, припинення та відновлення трудових прав працівників. Метод узагальнення дозволів у висновках підсумувати окремі найважливіші проблеми, які виникли на практиці в умовах воєнного часу. Використання вказаного методологічного інструментарію дало змогу вирішити поставлені завдання, одержати науковий результат, унікальність якого відображена у висновках.

5. Результати дослідження та їх обговорення

Законодавцю потрібно було розробляти новий механізм регулювання трудових відносин під час воєнного стану, що обумовлено відсутністю теоретичних та практичних напрацювань, тому з початку війни було прийнято низку законодавчих актів, якими було внесено зміни до трудового законодавства.

Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про воєнний стан», воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводить в 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 [24].

Низку питань, що стосуються звільнення працівників, оформлення простою, призупинення трудового договору, відпусток та оплати праці врегулювали положення, прийнятого у березні 2022 року, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2].

Проаналізувавши зміст всіх положень новоприйнятого закону, ми дійшли наступних висновків.

По-перше, наразі трудове законодавство не містить обмежень чи заборон щодо звільнення працівників з ініціативи роботодавця. Відповідно до Кодексу законів про працю України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, але лише у випадку, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу;

3) у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

4) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення;

5) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

6) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

8) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

9) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу;

10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Варто зазначити, що звільнення працівника на підставі перелічених обставин у період воєнного часу допускається у період тимчасової непрацездатності та відпустки, де датою звільнення буде перший робочий день після закінчення відповідного періоду, скасована необхідність отримання згоди профспілки на звільнення.

Відповідно до порядку вивільнення працівників, який зазначений в ст. 49-2 Кодексу законів про працю України, роботодавець має попередити про звільнення не пізніше, ніж за два місяці до нього.

Але слід знати, що на час дії воєнного стану, зміна істотних умов праці (включаючи, зменшення заробітної плати та/або кількості робочих годин) можлива без попереднього повідомлення працівників за два місяці.

По-друге, трудовим законодавством передбачена заборона звільнення певних категорій працівників з ініціативи роботодавця, включаючи у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників. Така заборона стосується:

1) вагітних жінок;

2) жінок з дітьми віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляду) та одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Ця гарантія також поширюється на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів;

3) працівників, які обиралися до складу профспілкових органів компанії протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (з певними винятками);

4) молодих працівників, яким надавалось перше робоче місце, у випадках, передбачених законодавством. Окрім цього, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця можливо тільки за згодою служби у справах дітей і не допускається без працевлаштування.

По-третє, процедура звільнення працівника за його ініціативою не змінилась. Це може бути звільнення за власним бажанням або за згодою сторін. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не обмежує працівника у праві звільнитися з роботи за власним бажанням в період воєнного стану. Роботодавець звільняє працівника у строк, вказаний у заяві, якщо підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії, й існує загроза життю і здоров'ю працівника [1].

За інших підстав треба керуватися ст. 38 Кодексу законів про працю, яка визначає, що працівник має письмово повідомити роботодавця про звільнення за два тижні. При цьому, працівник може не відпрацьовувати двох тижнів і звільнитися за власним бажанням в одному з випадків: – він звільняється із поважної причини; – роботодавець згоден. Крім того, кожен працівник має право звільнитися у будь-який день, якщо роботодавець порушує щодо нього законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП).

По-четверте, процедура звільнення працівників, якщо втрачений зв'язок із роботодавцем або підприємство знаходиться на непідконтрольній території, тобто процедура звільнення внутрішньо переміщених осіб під час дії воєнного стану спрощена. Для цього подати відповідну заяву про припинення трудових відносин підприємством до центру зайнятості одночасно із заявою про надання статусу безробітного. Проте, трапляються непоодинокі випадки, коли працівник проживає на території, де не ведуться бойові дії, а підприємство – на окупованій території. Або підприємство не знаходиться на окупованій території, але роботодавець перемістився за межі країни або в іншу область. В даному випадку працівник може припинити трудові відносини лише через суд, подавши до нього відповідну позовну заяву.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX, передбачена нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця — неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [25]. Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути: 1) матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна; 2) довідки органів внутрішніх справ України; 3) акт про пожежу; 4) офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до

законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо. Згадані зміни внесені до ст. 41 КЗпП.

Якщо з боку роботодавця є порушення трудових прав, працівник має право звернутися до суду. Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [3]. Відповідно до статті 233 Кодексу законів про працю, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи районного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком [23]. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Варто зауважити, що відновити свої трудові права в більшості випадків можливо тільки в судовому порядку.

По-н'яте, варто, також роз'яснити порядок та особливості розірвання трудового договору за власним бажанням передбачений в умовах воєнного стану. Стаття 38 Кодексу законів про працю передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, а саме, переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [23].

Наголосимо, що згідно статті 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», 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) [1].

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [3].

На період дії воєнного стану норми ст. 32 КЗпП про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [2].

У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликаною знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в 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, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової не-

працевдатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацевдатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки, крім випадків.

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 [3]. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина 1 статті 65, частини 3–5 статті 67 та статті 71–73 (святкові і неробочі дні) КЗпП [2].

На жаль, війна вносить свої корективи у наше звичне життя і головним пріоритетом зараз є наша перемога. У зв'язку з цим можуть встановлюватись певні обмеження прав працівників та змінюватись робочі графіки. Щоб уникнути зловживання трудовими правами працівників керівникам роботодавця необхідно підвищувати правову свідомість населення та мотивувати працівників різними видами заохочень. Зміни трудового законодавства, які відбулися під впливом таких обставин як воєнний стан, переважно болісно зачепили трудові права та інтереси працівників, більшість з яких опинилися без роботи, без дому, без постійного місця проживання. Динамічний розвиток подій та широке коло спірних питань із трудових відносин в умовах воєнного часу в Україні обумовили наш предмет наукового дослідження, однак, можливість охопити та розкрити всі проблемні питання у даній науковій статті є обмеженою й обумовлює перспективу для подальших наукових досліджень.

6. Висновки

По-перше, досліджено характер обмежень та види трудових прав працівників в умовах воєнного стану, відповідно до чинного трудового законодавства, а саме щодо укладення, змін та розірвання трудового договору, проходження конкурсу на посаду, дострокове розірвання трудового договору, дострокове звільнення або вивільнення працівника роботодавцем, обмеження права на щорічну оплачувану відпустку, обмеження права на оплату праці, обмеження щодо проходження конкурсу, збільшення робочого часу тощо.

Нами проаналізовано правові засади, що регулюють виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин, згідно законодавчих нововведень, можна спостерігати тенденцію до суттєвого обмеження переважно трудових прав працівників в умовах воєнного стану. При цьому основними проблемами обмеження трудових прав громадян в умовах воєнного часу є незаконне та безпідставне звільнення працівників під час декретної або щорічної відпустки, або за наявності лікарняного листка, незаконне розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця під час окупації території, де знаходиться місце роботи працівника, безпідставне відсторонення працівника від роботи, обмеження щодо участі у конкурсі на обіймання відповідної посади, порушення строків попередження про звільнення з роботи працівника, створення роботодавцем відповідних умов для отримання від працівника письмової згоди на оформлення безоплатної відпустки за власний рахунок, зменшення заробітної плати, додаткових виплат, премій, авансів, обумовлюючи це добровільними внесками у благодійні фонди – всі ці випадки обумовлюють появу великої кількості трудових спорів.

Конфлікт інтересів

Автори не мають конфлікту інтересів стосовно даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Фінансування

Дослідження проводилося без фінансової підтримки.

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (2022). Закон України № 2136-IX. 15.03.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про державну службу (2015). Закон України № 889-VIII. 10.12.2015. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>
3. Про службу в органах місцевого самоврядування (2001). Закон України № 2493-III. 07.06.2001. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>
4. Конституція України (1996). Закон України № 254к/96-ВР. 28.06.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Болотіна, Н. Б. (2008). Трудове право України. Київ: Знання, 860.

6. Венедиктов, В. С. (2019). Сучасні концептуальні підходи до вдосконалення трудового права України. Проблеми реалізації прав громадян в сфері праці та соціального забезпечення. Харків: Право, 488–494.
7. Гаращенко, Л. П. (2003). Правове регулювання відпусток за законодавством України. Київ: Ред. газети «Іменем Закону», Павлім, 172.
8. Жернаков, В. В., Прилипко, С. М., Ярошенко, О. М. та ін.; Жернаков, В. В. (Ред.) (2012). Трудове право. Харків: Право, 496.
9. Жернаков, В.В. (2017). Проблеми забезпечення соціально-трудоових прав у процесі розвитку законодавства України. Право та інновації, 2 (18), 9–14.
10. Іншин, М. І.; Костюка, В. Л., Мельника, В. П. (Ред.) (2016). Трудове право України. Київ: Центр учбової літератури, 472.
11. Кохан, Н. В. (2005). Розвиток гарантій трудових прав, передбачених Конституцією України та чинним законодавством про працю у сучасний період. Правова держава, 16, 57–67.
12. Пилипенко, П. Д., Буряк, В. Я., Козак, З. Я.; Пилипенко, П. Д. (Ред.) Трудове право України. Київ: Ін Юре, 548.
13. Прилипко, С. М. та ін. (2014). Трудове право України. Харків: Право, 757.
14. Ротань, В. Г., Зуб, І. В., Сонін, О. Є. (2011). Науково-практичний коментар законодавства України про працю. Київ: Алерта, 672.
15. Іншин, М. І., Мацюк, А. Р., Соцький, А. М., Щербина, В. І.; Мацюк, А. Р. (Ред.) (2015). Курс порівняльного трудового права. Т. 1, 2. Харків: Діса плюс, 1056, 744.
16. Жернаков, В. В., Прилипко, С. М., Ярошенко, О. М. (2012). Договірне регулювання відносин у сфері праці. Договір як універсальна правова конструкція. Харків: Право, 112–232.
17. Жернаков, В. В. (2005). Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці. Актуальні проблеми держави і права, 25, 329–335.
18. Трубіцин, Д. В. (2011). Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору. Держава і право. Юридичні і політичні науки, 51, 386–390.
19. Хуторян, Н. М. (2002). Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин. Київ: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 264.
20. Ярошенко, О. М. (Ред.) (2022). Трудове право України. Харків, 376.
21. Ярошенко, О. М. (2018). Актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку. Право та інновації, 3 (23), 117–122.
22. Ярошенко, О. М. (2013). Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ. Публічне право, 1 (9), 192–199.
23. Кодекс законів про працю України (1971). Закон України № 322-VIII. 10.12.1971. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
24. Про воєнний стан (2015). Закон України № 389-VIII. 12.05.2015. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
25. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин (2022). Законом України № 2352-IX. 01.07.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>
26. Про відпустки (1996). Закон України № 504/96-ВР. 15.11.1996. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>

Received date 08.11.2022

Accepted date 15.12.2022

Published date 30.12.2022

Хатнюк Наталія Сергіївна*, Доктор юридичних наук, професор, кафедра публічного права, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

Побіянська Неллі Борисівна, Кандидат юридичних наук, доцент, Кафедра приватно-правових дисциплін, Університет сучасних знань, вул. Велика Васильківська, 57/3, м. Київ, Україна, 03150

Обловацька Наталія Олександрівна, Старший викладач, Кафедра публічного та приватного права, Київський столичний університет імені Бориса Грінченка, вул. Бульварно-Кудрявська, 18/2, м. Київ, Україна, 04053

**Corresponding author: Nataliia Khatniuk, e-mail: tykhonska@gmail.com*