

Військова агресія РФ є надзвичайною, невідвратною та об'єктивною обставиною для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб, про що засвідчує Торгово-промислова палата України (ТПП). Внаслідок настання таких форс-мажорних обставин роботодавці звільняються від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе причинно-наслідковий зв'язок між таким порушенням та веденням бойових дій або дією інших обставин непереборної сили.

Єдиним суб'єктом в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], який не є працівником чи роботодавцем і несе відповідальність за порушення законодавства про працю, є держава, що здійснює військову агресію проти України. Саме вона, відповідно до пункту 3 статті 13 вищезазначеного закону повинна відшкодувати всі гарантійні, компенсаційні виплати та заробітні плати працівникам за час на який був призупинений трудовий договір у зв'язку з воєнним станом.

Отже, під час воєнного стану змінюється режим правового регулювання трудових та інших відносин, обмежуються права й свободи їх суб'єктів, встановлюються особливості притягнення до юридичної відповідальності за порушення законодавчих норм.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/conv#n2>

3. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/conv#n4976>

4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/conv#Text>

УДК 349.2

*І.О. Пасічна, к.ю.н., доцент
Національний університет*

«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

РЕАЛІЗАЦІЯ ОКРЕМИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право на працю гарантується державою на основі конституційно-правових норм. Реалізація цього та інших основоположних прав людини і громадянина, а також їх захист здійснюється за допомогою організаційно-правових способів та засобів, вимог та умов, визначених правовими

нормами. Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод. Право на працю, право на відпочинок та інші соціальні права гарантуються відповідно до статей 43-46 Конституції України [2] і можуть бути обмежені в умовах воєнного стану.

Згідно ст. 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5] в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень. Указом Президента України від 24.02.2022 р. [3] введено воєнний стан, у зв'язку з чим Верховою Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. [4] (далі – закону), яким визначено особливості реалізації прав працівників як учасників трудових правовідносин. Норми актів трудового законодавства, які не суперечать положенням закону можуть застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Аналіз закону свідчить про встановлення на період дії воєнного стану особливостей щодо укладення, розірвання та призупинення дії трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, залучення до роботи деяких категорій працівників, встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, оплати праці, дії окремих положень колективного договору, діяльності профспілок.

У випадку, якщо норми Кодексу законів про працю України [1] (далі – КЗпПУ) суперечать Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» застосовуються норми останнього. Крім того, зазначений закон містить чіткі вказівки щодо обмеження дії окремих норм КЗпПУ. Так, крім визначених особливостей, низка прав працівників обмежуються на період дії воєнного стану, зокрема не застосовуються норми щодо:

- повідомлення про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці (ч. 3 ст. 32 КЗпПУ);
- розірвання трудового договору з підстав, передбачених КЗпПУ за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, крім випадків, визначених законом (ст. 43 КЗпПУ);
- скорочення на одну годину тривалості роботи працівників напередодні святкових і неробочих днів (ст. 53 КЗпПУ);
- тривалості роботи в нічний час (ч. 1, 2 ст. 54 КЗпПУ);
- граничних норм застосування надурочних робіт (ч. 1 ст. 65 КЗпПУ);
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого, коли святковий або неробочий день збігається з вихідним днем та перенесення вихідних та робочих днів (ч. 3-5 ст. 67 КЗпПУ);
- заборони роботи у вихідні дні та виняткового порядку застосування

такої роботи (ст. 71 КЗпПУ);

- компенсації за роботу у вихідний день (ст. 72 КЗпПУ);

- святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпПУ) [1, 4].

Реалізацію окремих прав працівників має забезпечувати не лише роботодавець, але і ще один суб'єкт – держава, що здійснює військову агресію проти України. Це, зокрема стосується забезпечення реалізації права працівника на оплату праці. Обов'язок щодо виплати заробітної плати, а також здійснення гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Література

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

2. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 [Електронний ресурс]: офіційний вебпортал Верховної Ради України – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

УДК 327:316

*М.І. Лахижа, д.н.держ.упр., проф.,
Національний університет*

«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

ПРАВОВІ ОСНОВИ ІНФОРМАЦІЙНИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВІЙНИ

Зростання ролі інформації в умовах глобалізації це об'єктивний процес, який вимагає уважного вивчення шляхом посилення теоретичних розробок та аналізу світової практики.

Інтенсифікація інформаційних відносин помітна як на міжнародному, так і на національному рівнях, посилюючись внаслідок переходу до цифрової економіки, електронної демократії та реформування публічного управління. Відтак – зростає необхідність оптимальному правовому забезпеченні інформаційних відносин, враховуючи стан розвитку суспільства та світові стандарти і принципи. Українські вчені І. Грицай та К. Примаков виділяють такі найважливіші принципи у сфері масової