

діяльності характеризується специфічними формами; обов'язкова наявність та чітке виокремлення влади та підпорядкування у службово-трудових відносинах з відповідним супутнім контролем як з боку роботодавця, так і від спеціально призначених для цього органів, та ін. Зазначені фактори саме й доцільно розглядати як існуючі особливості реалізації громадянами свого конституційного права на працю шляхом працевлаштування на професійній основі до державного органу з відповідним набуттям статусу державного службовця.

Список використаних джерел

1. Цветков В. В. Совершенствование аппарата государственного управления / В. В. Цветков. - К. : Наук. думка, 1982. - 384 с.
2. Іншин М. І. Трудові правовідносини в системі державної служби / М. І. Іншин // Актуальні проблеми держави та права : зб. наук. праць. - 2000. - № 9. - С. 113-118.
3. Трудовое право : учебник / под ред. О. В. Смирнова. - М. : Проспект, 1997. - 448 с.

КОЛЕСНИК Тетяна,

*доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри цивільного, трудового
права та права соціального забезпечення
Донецького державного університету
внутрішніх справ*

ЗМІНА УМОВ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери суспільного життя, До початку широкомасштабного воєнного вторгнення Російської федерації в Україну Верховна Рада України розпочала адаптацію трудового законодавства України до законодавства ЄС. Цей процес був зумовлений не лише

цивілізаційним вибором нашої держави стати членом Європейського Союзу, але й необхідністю забезпечити всебічний захист інтересів суб'єктів трудових правовідносин в ринкових умовах незалежної України. Зрозуміло, що чинне трудове законодавство, спрямоване на реалізацію права на працю та відпочинок у звичайний час, потребувало змін для регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Тому за цей час законодавцем прийнято низку нормативних актів, покликаних врегулювати проблемні аспекти, які виникають при реалізації права та забезпечити стабільність трудових правовідносин в умовах нових реалій сьогодення.

З метою врегулювання різних аспектів трудових відносин під час воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX (далі – Закон №2136). В Законі визначено нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану для усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [1].

У стаття 1 Закону №2136 закріплено, що саме цей Закон визначає особливості застосування трудового законодавства під час війни. Тобто норми вказаного Закону мають пріоритет дії відносно норм іншого законодавства про працю. Цією самою статтею передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом №2136.

Слід зазначити, що трудове законодавство України гарантує працівникові дотримання тих умов трудового законодавства, які були обумовлені при його укладенні. Нормами статті 31 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) визначено, що власник або уповноважений ним орган не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором. Однак в процесі роботи з різних причин виникає потреба змінити умови трудового договору. Ініціатива такої зміни може йти як від власника або уповноваженого ним органу, так і від самого працівника.

В умовах сьогодення окреслені питання набули актуальності, оскільки законодавчими новаціями передбачено дві важливі норми, що містять статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що зосереджені на питаннях переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу. Отже у зв'язку з релокацією підприємства може виникнути необхідність щодо перепрофілювання та релокації працівників [2]. Перша норма визначає, що 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. Аналогічна норма міститься у ст. 33 КЗпП України [3]. Як і раніше, така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я. Також встановлено заборону на таке переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. Для переведення на роботу в іншу місцевість з активними бойовими діями необхідна згода працівника.

В свою чергу друга норма визначає, що на період дії воєнного стану норми ч.3 ст. 32 КЗпП України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Але застосовується норма ч.2. ст. 32 КЗпП України, яка регламентує питання переміщення працівника. Звичайно, роботодавець повинен попередити працівників про зміну істотних умов праці навіть в цих складних умовах.

Отже, у період воєнного стану роботодавець звільняється від обов'язку завчасно (за 2 місяці) повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці, як це передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпП України. Проте, як і раніше, допускається зміна істотних умов праці, якщо це спричинено змінами в організації виробництва й праці.

В Законі України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX (далі-Закон) норма статті 23 скеровує, що «Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення» [4].

Принагідно відзначити, що відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк [5].

Таким чином з метою забезпечення імплементації положень Директиви Ради 1999/70/ЄС від 28 червня 1999 р. щодо рамкової угоди про роботу на визначений строк, укладеної ETUC, UNICE та CEEP щодо забезпечення гідної праці, виконуваної на умовах строкового трудового договору, статтею 23 вказаного Закону врегульовано основні вимоги щодо запобігання зловживань шляхом укладення послідовних строкових трудових договорів, а також закріплено обов'язок роботодавця інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, які передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору.

При цьому слід зауважити, що в законодавстві відсутня норма, що конкретизує відповідний порядок та процедуру надання інформації працівникам про відповідні вакансії. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо. Водночас, на нашу думку, з метою додержання норм цієї частини, роботодавець має вжити заходів, достатніх для доведення того факту, щоб кожного працівника об'єктивно була можливість ознайомитись з такою інформацією та визначитися щодо подальшої реалізації за

представленими вакансіями з метою укладення безстрокового трудового договору.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 5.03.2022р. №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію: Постанова Кабінету Міністрів України від 25.03.2022р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text>

3. Кодекс законів про працю України : станом на 15 серпня 2022 року. Харків: Право, 2022. 120 с.

4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022. № 2352-IX URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

5. Щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк: Директиви Ради 1999/70/ЄС URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text