

ОХОРОНА ПРАЦІ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Мінська Н.В., д.т.н., доц., НУЦЗ України
Трефілова Л.М., д.фіз.-мат.н., с.н.с., НУЦЗ України

Введення воєнного стану в Україні внаслідок воєнної агресії Російської Федерації проти України призвело до внесення змін до чинного законодавства. Воєнна агресія Російської Федерації проти України визначена форс-мажорними обставинами – обставинами непереборної сили. Відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [1]. Ці обмеження стосуються і сфери охорони праці тобто роботодавці можуть застосовувати обмеження щодо дотримання вимог статті 43 Конституції України, де зазначено, що кожен має право на належні, безпечні та здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом [2].

В Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-ІХ зазначено, що на час бойових дій змінено порядок оформлення працівника на роботу. Допуск відбувається без укладення письмового трудового договору та з випробувальним строком без обмеження кола працівників. Під час воєнного стану роботодавець має право збільшити тривалість робочого часу на тиждень до 60 годин. Окрім цього, роботодавець може змінити робочий графік, встановити 6-тижневий робочий тиждень, скоротити відпочинок але він повинен тривати не менш ніж 24 години. У відповідності до нового Закону запроваджено новий порядок трудових відносин: немає роботи – немає оплати. Якщо у роботодавця немає коштів на виплату заробітної плати внаслідок дії воєнного стану – штрафні санкції не накладаються. Відпустка становить 24 дні, проте роботодавець може відмовити в її наданні, якщо працівник працює на підприємстві критичної інфраструктури. На час бойових дій змінено порядок оформлення працівника на роботу. Допуск відбувається без укладення письмового трудового договору та з випробувальним строком без обмеження кола працівників. Також можна укласти строковий договір з новими працівниками на час відсутності працівника. Сьогодні роботодавець може зупинити дію деяких положень колективного договору, розірвати договір без згоди працівника та без письмового попередження за 2 місяці. А також звільнити працівника під час лікарняного та відпустки. Зі свого боку, працівник може звільнитися за 1 день [3]. Щодо працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток [4].

До переліку подій, що призвели до нещасних випадків, гострих професійних захворювань (отруень), аварій на виробництві, належать також оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, протиправні дії третіх осіб тощо. Відповідно, нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою КМУ від 17 квітня 2019 року № 337.

Функції держави в цьому аспекті полягають у забезпеченні конституційних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав на соціальний захист. Жодних змін та особливостей щодо розслідування нещасного випадку на підприємстві під час запровадження воєнного стану не передбачено.

Водночас через воєнний стан і реальну небезпеку у зв'язку з веденням бойових дій Державна служба України з питань праці рекомендує ухвалювати рішення про створення комісії та проведення розслідування в кожному конкретному нещасному випадку, зважаючи на міркування безпеки для членів комісії та саму можливість проведення розслідування. У разі потреби рекомендуємо зафіксувати неможливість або ризик створення такої комісії та проведення розслідування для уникнення претензій з боку державних органів у майбутньому.

В Постанові КМУ від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» зазначено про припинення проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану. Дозволено здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю) в окремих сферах, зокрема щодо запобігання неконтрольованому зростанню цін на товари, які мають істотну соціальну значущість, тільки на підставі рішення центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у відповідній сфері. Зокрема, на підставі наказу Міністерства економіки України від 02.04.2022 № 679 «Про рішення щодо проведення позапланових заходів державного нагляду (контролю) протягом періоду воєнного стану» Держпродспоживслужбі дозволено під час воєнного стану перевіряти бізнес з питань встановлення цін на соціально значущі товари.

Після закінчення війни всі заяви та скарги будуть детально опрацьовані: інспектори праці відновлять проведення перевірок за зверненнями громадян, розглядатимуть усі обставини, що спричинили порушення, та даватимуть досить часу на їхнє усунення. У разі невиконання припису про усунення порушень інспектори розглядатимуть питання, чи варто передавати матеріали перевірки для притягнення до відповідальності.

Отже, роботодавцям бажано мати належні докази, які можуть підтвердити неможливість виконання обов'язків у сфері трудових відносин у зв'язку з настанням форс-мажорних обставин (збройною агресією), а коли перешкоди будуть усунені — виконати свої зобов'язання перед працівниками.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про введення воєнного стану в Україні [Електронний ресурс] // Указ Президента України №64/2022. – 2022. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>.
2. Конституція України, прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. Урядовий кур'єр від 26.03.2022. № 69.
4. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Дод. до № 50.