УДК 331.4

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-IX 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 укладати 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 (отруєнь), 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 виробництва, 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.