

Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ, попри наявність у ньому низки недоліків нормотворчої техніки, є тим нормативно-правовим актом, який покликаний організувати трудові відносини в умовах воєнного стану та визначити їхні особливості. Норми цього Закону, які присвячені укладенню трудового договору, поряд з іншими його положеннями, спрямовані на адаптацію трудового законодавства до умов війни, проблем та запитів, з якими зустрічаються учасники трудових відносин, а також, покликані сприяти задоволенню та захисту їхніх основних прав й інтересів.

**Сіньова Л.М.,**  
канд. юрид. наук,  
доц. кафедри трудового права та права соціального забезпечення  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка

### **ЩОДО ОСОБЛИВОСТІ ЗАЛУЧЕННЯ ДО РОБОТИ ДЕЯКИХ КАТЕГОРІЙ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ**

24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин.

Відповідно до ст. 9 Закону зазначені особливості залучення до роботи деяких категорій працівників, що у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

В мирний час в Україні особливості праці жінок регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про відпустки», «Про охорону праці», «Про охорону материнства», «Про материнство і дитинство», «Про зайнятість населення», «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» та іншими нормативно-правовими актами.

Як член ООН, Україна прийняла на себе зобов'язання виконувати усі ратифіковані нею міжнародні угоди стосовно прав людини. У 1980 р. Указом Президії Верховної Ради УРСР Україна ратифікувала Конвенцію про ліквідацію усіх форм дискримінації стосовно жінок. Відповідно до положень Закону України «Про дію міжнародних договорів на території України» 1991 р. і ст. 9 Конституції України 1996 р., усі ратифіковані Україною міжнародні угоди автоматично стають частиною національного законодавства.

Згідно ст.11 Конвенції визначено право на працю для жінок як «невід'ємне право всіх людей». У п. 2 ст. 4 Конвенції зазначено, що «вжиття державами-учасницями спеціальних заходів, спрямованих на охорону материнства, включно із заходами, що містяться в цій Конвенції, не вважається дискримінаційним». В інтересах жінок, що працюють, у майже 100 країнах світу існують обмеження щодо використання жіночої праці у важких, шкідливих і небезпечних умовах. Так, на законодавчому рівні в 90 країнах світу передбачена заборона або обмеження на застосування праці жінок у нічний час, на підземних роботах, в умовах впливу іонізуючої радіації. Більш ніж у 50 країнах діють максимальні норми підіймання та переміщення вантажу жінками.

З 2018 року жінки можуть обіймати посади, характерні для важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці. Разом з тим чинним законодавством забороняється залучати жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для жінок норми. Відповідно до наказу МОЗ України від 10.12.93 № 241 «Про затвердження Граничних норм підіймання і переміщення важких речей жінками» гранично допустиме навантаження для жінок при переміщенні вантажів почергово з іншою роботою (до 2 разів на годину) складає 10 кг, а переміщення вантажів постійно протягом робочої зміни - 7 кг. Загальна маса вантажу, який переміщується протягом кожної години робочої зміни, не повинна перевищувати: з робочої поверхні - 350 кг, з підлоги - 175 кг.

Зазначена Конвенція про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, була покладена в основу проєкту наказу МОЗ України «Про

затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок». Проблеми, що виникли у зв'язку з виходом цього проєкту наказу, мали багато складових, зокрема правову. Слід зазначити, що наказ МОЗ № 256 був скасований.

На думку Л. Харчук, скасування наказу № 256 є передчасним, проте є нагальна потреба у його перегляді з урахуванням чинного класифікатора професій, змін умов праці на сучасних виробництвах, даних атестації робочих місць за умовами праці, що систематично проводяться в Україні.

Як наголошує М.І. Іншин, що особливе ставлення до жінок у сфері праці та систематичне осмислення їх особливих потреб, які позначаються на обсягах соціальної безпеки працівниць, мало місце ще за часів становлення радянського трудового права, чинний КЗпП України містить численні норми, котрі мінімізують соціальні ризики у сфері праці та зайнятості, котрі можуть реально загрожувати саме жінкам. Серед відповідних правил і стандартів слід назвати і заборону застосування праці жінок на окремих роботах й залучення до виконання окремих трудових функцій (ст. 174 КЗпП України).

Згідно ст. 174 КЗпП України зазначені роботи, на яких забороняється застосування праці жінок. Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню). Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми. Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці.

На сьогодні в Міністерстві економіки України надали коментар, що нормою вносяться виключення до ст. 174 КЗпП України. На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволяється за їхньою згодою. При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт для вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.

Незважаючи на те, що част. 6 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначає, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), част. 1 ст. 65, част. 3 – 5 ст. і 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП України знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження. Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їх згоду.

М.І. Іншин наголошує, що за сучасних умов у світі спостерігається криза трудового права, обумовлена тиском роботодавців на ринок праці та суспільство і державу з метою зниження чи відміни більшості (чи навіть всіх) соціальних стандартів, передбачених, як для жінок, так і для інших категорій працівників. Під впливом таких процесів, небезпечних для соціальної безпеки працівниць, в Україні у 2017 році розпочався процес денонсації Конвенції Міжнародної організації праці «Про використання праці жінок на підземних роботах у шахтах будь-якого роду» від 21 червня 1935 року № 45 та скасування наказу Міністерства охорони здоров'я України «Про затвердження Переліку важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок» від 29 грудня 1993 року № 256. Відтак, автор констатує процес зниження гарантування соціальної безпеки для працівників-жінок.

Таким чином, під час дії воєнного стану, який введений відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, які встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім част. 3 ст. 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

**Швець Д.Ю.,**  
канд. юрид. наук, доц. кафедри соціального права  
Львівського національного університету імені Івана Франка

### **ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: НЕДОЛІКИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ**

Початок активної фази війни потребував ухвалення невідкладних змін до законодавства, які б визначали додаткові інструменти регулювання трудових правовідносин у період дії воєнного стану. Саме з цією метою Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Він покликаний визначити особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Однією з новел цього законодавчого акту є можливість призупинення дії трудового договору. Законодавцем визначено, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому, дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.