

положення щодо їх відшкодування за рахунок державного бюджету у справах окремого провадження якщо вони були за ініціативою суду чи у випадках звільнення від сплати судового збору чи зменшення його розміру (ч. 10 ст. 139 ЦПК України);

3.4 витрати, пов'язані з витребуванням доказів, проведенням огляду доказів за їх місцезнаходженням, забезпеченням доказів, вчиненням інших процесуальних дій, підготовкою справи до розгляду за ст. 138 КАС, ст. 140 ЦПК України уніфіковано виписані;

по-четверте, новелами національного судочинства стали положення щодо попереднього визначення суми судових витрат (ст. 134 ЦПК), забезпечення та попередньої їх оплати в ст. 135 ЦПК, ст. 136 КАС України, які за своїм змістом різняться;

по-п'яте, однакові пільги щодо сплати судових витрат: відстрочення, розстрочення, зменшення їх розміру чи звільнення від їх оплати, регламентовані в ст. 133 КАС, ст. 136 ЦПК України по-різному;

по-шосте, ст. 142 ЦПК України на підставі Закону України «Про медіацію» № 1875-ІХ від 16.11.2021 року доповнена такими нововведеннями: «якщо домовленості про укладення мирової угоди, відмову позивача від позову або визнання позову відповідачем досягнуто сторонами за результатами проведення медіації... суд у відповідній ухвалі чи рішенні у порядку, встановленому законом, вирішує питання про повернення позивачу 60 відсотків судового збору, сплаченого при поданні відповідно позову, апеляційної чи касаційної скарги» [3], а в адміністративному судочинстві таких змін не передбачено?

Список використаних джерел

1. Про судовий збір: Закон України від 08.07.2011 р. 3674-VI. Дата оновлення: 24.05.22 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3674-17#Text> (дата звернення: 14.06.2022).

2. Кодекс адміністративного судочинства: Закон України від 06.07.2005 р. № 2747-IV. Дата оновлення: 24.05.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2747-15> (дата звернення: 14.06.2022).

3. Цивільний процесуальний кодекс України: Закон України від 18.03.2004 р. № 1618-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1618-15#Text> (дата звернення: 14.06.2022).

Литвиненко В. М., к.ю.н., доцент

Стрельцова О. О., здобувачка вищої освіти, II курсу, групи АЮ-201

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м. Чернігів, Україна)

ПРО ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У зв'язку з російською агресією, яка розпочалася 24 лютого 2022 року, був введений воєнний стан, який став причиною змін усіх видів суспільних відносин, у тому числі і трудових. Наслідком цього постала потреба у зміні трудового законодавства, модифікація якого має своє відображення у схваленому Верховною Радою України 15 березня 2022 року Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Нині норми вказаного Закону мають переважний регулюючий вплив над аналогічними нормами Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП). У зв'язку з цим виникає потреба в дослідженні особливостей регулювання відносин в умовах воєнного стану.

До нововведень, які випливають із цього Закону, насамперед належать особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану: форма трудового договору визначається за згодою сторін [1], що є відмінним від норм КЗпП, який закріплює переважність письмової форми трудового договору, а у визначених випадках – обов'язковою [2]. До того ж під час дії воєнного стану випробувальний строк при укладенні трудового договору може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Зміни в законодавстві стосуються також і тривалості робочого часу та часу відпочинку. Так, звичні для працівників не більше 40 годин для нормальної тривалості робочого тижня трансформувалися в не більше 60 годин на тиждень, а для скороченої тривалості введений норматив не більше ніж 50 годин на тиждень, незалежно від віку і категорії працівників, як це було передбачено КЗпП та спеціальними нормативними актами.

У питанні часу відпочинку згаданим Законом на період дії воєнного стану відмінили такий вид часу відпочинку, як святкові та неробочі дні, а відповідно і правила перенесення вихідних днів у випадку, коли вихідний та неробочий або святковий день збігаються [1]. Нагадаємо, що КЗпП закріплює такі святкові дні: 1 січня – Новий рік, 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, 8 березня – Міжнародний жіночий день, 1 травня – День праці, 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні (День перемоги), 28 червня – День Конституції України, 28 липня – День Української Державності, 24 серпня – День незалежності України, 14 жовтня – День захисників і захисниць України і такі неробочі дні: 7 січня і 25 грудня – Різдво Христове, один день (неділя) – Пасха (Великдень), один день (неділя) – Трійця [2]. Відносно ж такого виду часу відпочинку, як щотижневий, то його тривалість у період дії воєнного стану може бути скорочена зі звичних не менше 42 годин до 24 годин. Достатньо серйозних змін зазнав такий час відпочинку, як відпустки, особливо це стосується щорічної основної відпустки. Зокрема, згаданим Законом на період дії воєнного стану відміняється диференціація тривалості щорічної основної відпустки, натомість тривалість її становить 24 календарні дні. До того ж порівняно з КЗпП у нововведеному Законі є норма, яка дозволяє роботодавцю відмовити в наданні відпустки працівникам, але тільки тим, хто залучений до робіт на підприємствах критичної інфраструктури. Відповідно до ст. 2 Закону України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 року об'єкти критичної інфраструктури – об'єкти інфраструктури, системи, їхні частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам. До секторів критичної інфраструктури належать: урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг; енергозабезпечення (у тому числі постачання теплової енергії); водопостачання та водовідведення; продовольче забезпечення; охорона здоров'я; фармацевтична промисловість; виготовлення вакцин, стале функціонування біолабораторій; інформаційні послуги; електронні комунікації; фінансові послуги; транспортне забезпечення; оборона, державна безпека; правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою; цивільний захист населення та територій, служби порятунку; космічна діяльність, космічні технології та послуги; хімічна промисловість; дослідницька діяльність [3]. Звичайно, що такі повноваження роботодавця не застосовуються до відпусток у зв'язку з вагітністю чи пологами, по догляду за дитиною поки остання не досягне трирічного віку.

Відносно ж оплати праці, суттєвих змін не відбулося. Так, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили, але звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати [1].

Не менш важливі зміни відбулися в процедурі зміни трудових відносин та їх припинення. Зокрема, у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [1]. До того ж строк повідомлення про зміну істотних умов праці в період дії воєнного стану не застосовується.

Вищезгаданим Законом у сфері трудових відносин з'явився новий термін – «призупинення дії трудового договору». Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового в повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України [1]. Аналіз цієї норми дозволяє констатувати, що ініціатором призупинення трудового договору може бути як роботодавець, так і працівник.

Певні особливості з'явилися відносно розірвання трудового договору як працівником, так і роботодавцем. Так, працівник може розірвати трудовий договір у строк, зазначений у його заяві, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника, однак крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, про які було зазначено вище. У роботодавця ж у період дії воєнного стану з'явилася можливість звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки [1].

Отже, підсумовуючи, можна зробити такі висновки:

- введення воєнного стану в Україні викликало зміну трудових відносин, а відповідно, і зміну трудового законодавства;

- основні зміни трудового законодавства стосуються: особливостей укладення трудового договору; тривалості робочого часу; видів і тривалості часу відпочинку; особливостей оплати праці та припинення трудових відносин.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 17.06.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Закон від 10.12.71 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 17.06.2022);
3. Про критичну інфраструктуру: Закон України від 16.11.21 № 1882-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text> (дата звернення: 17.06.22).

Майстат А. В., здобувачка вищої освіти І курсу, група ЦГЮ-211

Науковий керівник – **Нітченко А. Г.**, к.і.н., доцент

Національний університет «Чернігівська політехніка» (м.Чернігів, Україна)

СУТНІСТЬ УНІТАРНОЇ ФОРМИ ТЕРИТОРІАЛЬНОГО УСТРОЮ

Сьогодні для сучасної України охорона територіальної цілісності має особливе значення для територіальної організації влади та адміністративно-територіального устрою. У ст. 2 ч. 2 Конституції України закріплено положення, згідно з яким Україна є унітарною державою.

Слід зазначити, що поняття «унітаризм» є міждисциплінарною категорією. Окремі аспекти сучасного унітаризму у своїх працях досліджували О. В. Батанов, М. О. Баймуратов, О. П. Іщенко, В. М. Кампо, О. Л. Копиленко, В. В. Кравченко, І. О. Кресіна, Х. В. Приходько, С. О. Телешун, А. Ф. Ткачук, В. М. Шаповал та ін.

Під унітаризмом в конституційному праві розуміють форму державного устрою яка відображає спосіб адміністративно-територіальної організації держави, поділ її на складові частини й розподіл влади між ними та між самою державою [1]. По суті унітаризм є філософією державності та правом.

Унітарні держави виникають і еволюціонують на основі принципу унітаризму, а також, децентралізації та автономії. Для них характерна ціла низка важливих ознак:

- єдина конституція та законодавство;