

РОЗДІЛ 5

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2:355.411.5(477.87)

DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2024-2/43>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

PECULIARITIES OF LEGAL REGULATION OF LABOR UNDER MARTIAL LAW

Бондар О.С., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Стаття присвячена дослідженню змін в трудовому законодавстві, спрямованих на регулювання працевлаштування, умов праці та інших аспектів трудових відносин в умовах воєнного стану. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю визначення правових механізмів забезпечення прав та інтересів працівників та роботодавців у надзвичайних ситуаціях.

Мета статті – проаналізувати чинні правові норми, які регулюють трудові відносини в умовах війни, та запропонувати рекомендації щодо їх вдосконалення.

Для досягнення мети в процесі дослідження було вирішено низку завдань: визначено поняття «воєнний стан»; проаналізовано вплив воєнних дій та введення воєнного стану на сферу праці та зайнятості в Україні; розглянуто зміни в трудовому законодавстві, що відбулися в умовах воєнного стану; виокремлено основні недоліки таких змін та запропоновано рекомендації щодо їх усунення. В ході дослідження використано загальнонаукові методи пізнання: індукції та дедукції, аналізу та синтезу, асоціації та аналогії.

За результатами дослідження встановлено, що основні зміни в трудовому законодавстві торкнулися укладення трудових договорів, встановлення випробувального терміну для працівників, умов праці, часу роботи та відпочинку, надання відпусток, обмежень на нічні та небезпечні роботи, виплати заробітної плати та припинення трудових відносин. Зазначені зміни спрямовані на регулювання трудових відносин під час війни, проте вони мають певні недоліки. Усунення таких недоліків потребує встановлення чітких механізмів виплати заробітної плати після відновлення роботи, уточнення правил призупинення дії трудових договорів та вирішення питань, пов'язаних з втратою зв'язку між працівниками та роботодавцями. Також важливо забезпечити захист прав працівників у відпустці в умовах воєнного стану та запобігти використанню цього положення роботодавцями для власних цілей.

Практичне значення дослідження полягає в можливості застосування отриманих результатів для подальшого вдосконалення законодавства щодо праці в умовах воєнного стану.

Ключові слова: воєнний стан, трудові відносини, трудова міграція, щорічна відпустка, трудовий договір, призупинення дії трудового договору.

The article is devoted to the study of changes in labor legislation aimed at regulating employment, working conditions and other aspects of labor relations under martial law. The relevance of the study is stipulated by the need to determine the legal mechanisms for ensuring the rights and interests of employees and employers in emergency situations.

The purpose of the article is to analyze the current legal provisions governing labor relations in wartime, and to offer recommendations for their improvement.

To achieve this goal, the study solved a number of tasks: the concept of "martial law" was defined; the impact of military operations and the introduction of martial law on the labor and employment sphere in Ukraine was analyzed; changes in labor legislation which occurred under martial law were considered; the main shortcomings of such changes were identified and recommendations for their elimination were proposed. The study uses general scientific methods of cognition: induction and deduction, analysis and synthesis, association and analogy.

The study found that the main changes in labor legislation affected the conclusion of employment contracts, the establishment of a probationary period for employees, working conditions, working and rest time, vacation, restrictions on night and hazardous work, payment of wages and termination of employment. These changes are aimed at regulating labor relations during the war, but they have certain drawbacks. Addressing these shortcomings requires establishing clear mechanisms for paying wages after work resumes, clarifying the rules for suspending employment contracts, and addressing issues related to the loss of communication between employees and employers. It is also important to ensure the protection of the rights of employees on martial law leave and to prevent employers from using this provision for their own purposes.

The practical significance of the study lies in the possibility of applying the results obtained for further improvement of legislation on labor under martial law.

Key words: martial law, labor relations, labor migration, annual leave, employment contract, suspension of an employment contract.

Постановка проблеми. На тлі воєнних подій, що охопили Україну з 24 лютого 2022 року, практично всі аспекти суспільних відносин зазнають глибоких трансформацій, котрі вимагають впровадження нових та неординарних регуляторних заходів. Серед них особливе місце посідає сфера праці та зайнятості, яка формується під впливом тривалого процесу реформування законодавства, а віднедавна – запровадження воєнного стану.

Правове регулювання трудових відносин в Україні характеризується постійними зусиллями з реформування та адаптації до мінливої соціально-економічної динаміки. Однак запровадження воєнного стану в Україні визначило нову парадигму, започаткувавши законодавчі новації, які змінили певні аспекти регулювання праці. У цьому контексті розуміння особливостей правового регулювання трудових відносин стає край необхідним.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні дослідження та публікації підтверджують актуальність теми правового регулювання праці. Зазначена тема привертає увагу багатьох науковців, таких як Семенюк-Прибатень А. В., Машков К. Є. [1], Соколова Ю. [4], Кириленко Т. [6], Цельєв О., Мосійчук О. [10] та інших. Аналіз проведених досліджень вказує на широкий спектр проблем, пов'язаних з цією тематикою, включаючи аспекти трудового законодавства, права працівників та роботодавців, умови праці, оплату праці, безпеку та гарантії в надзвичайних ситуаціях, таких як воєнний стан.

Виклад основного матеріалу. Право на працю – основоположне право у системі прав людини, що не лише

забезпечує кожній особі можливість заробітку та власного економічного забезпечення, але є й ключовим аспектом соціальної справедливості та рівності, розкриваючи можливість для самореалізації, особистого розвитку та активної участі в суспільному житті. В Україні основні трудові права громадянина закріплені Конституцією України та положеннями Кодексу законів про працю.

З початком повномасштабної війни в Україні запроваджено воєнний стан. Правовим підґрунтям для цього стало кілька ключових нормативно-правових актів, а саме, Конституція України, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» та Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [1].

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає воєнний стан як особливий правовий режим, що запроваджується по всій території держави або в певних регіонах у відповідь на збройну агресію чи безпосередню загрозу її здійснення. Він усуває ризики для незалежності, територіальної цілісності та суверенітету держави, наділяючи необхідними повноваженнями відповідні органи. Крім того, воєнний стан передбачає тимчасові заходи, спрямовані на відвернення та усунення безпосередньої небезпеки, що загрожує цілісності та суверенітету держави, у тому числі, обмеження деяких прав та свобод фізичних осіб, а також законних інтересів юридичних осіб, визначених основним законом держави – Конституцією України. Ці обмеження чітко окреслені, із зазначенням строку їх дії. Головною метою їх здійснення є підтримання суспільного порядку і стабільності в умовах існуючих загроз [2].

Військові дії та запровадження воєнного стану негативно позначилися на сфері праці та зайнятості в Україні, спричинивши:

- *руйнування численних підприємств та бізнесів, що призвело до масових звільнень та безробіття.* За даними, оприлюдненими Службою зайнятості, станом на початок 2024 року в Україні було зареєстровано 96120 громадян, які перебувають у статусі безробітних. З цієї кількості безробітних на початок 2024 року 74,9% склали жінки, а решта 25,1% – чоловіки [3]. І хоча за даними Національного банку України, кількість безробітних зменшилася, за висновками експертів реальний рівень безробіття в Україні значно вищий за офіційні показники. Офіційна статистика не враховує, зокрема, мобілізацію в Збройні Сили України чималої кількості чоловіків, а також від'їзд на роботу за кордон значної кількості працездатних українців;

- *сплеск трудової міграції до іноземних держав.* В умовах війни, що триває, трудова міграція з України зростає до загрозливого рівня: з початку широкомасштабного російського вторгнення мільйони жінок виїхали з країни, керуючись не лише міркуваннями безпеки, а й браком можливостей для працевлаштування. Значна частина мігрантів знайшла роботу за кордоном і поступово асимілюється в нових суспільствах. Так, згідно з опитуванням дослідницької компанії Gradus Research щодо міграційних настроїв населення, проведеним в жовтні 2023 року, більшість українців, які виїхали через війну, адаптувалися за кордоном. Більше двох третин опитаних громадян (62%) повідомили, що вдалося їм адаптуватися до життя у країнах, де вони перебувають зараз. Звикнути не вдалося 31% респондентів, тоді як 7% утрималися від відповіді. Позитивною тенденцією є те, що 63% опитаних планує повернутися в Україну. Разом з тим, це на 4% менше, ніж було рік тому, коли про бажання повернутися заявляли 67% українців [4];

- *погіршення рівня життя населення.* Згідно з дослідженням, проведеним Національним банком України та опублікованим в інфляційному звіті за жовтень 2023 року, початок повномасштабного вторгнення призвів до різкого зростання рівня бідності. Отримані дані свідчать про значну диспропорцію: в той час як кількість

заможних людей зростає втричі, кількість збіднілих громадян подвоїлася. Тривожним є той факт, що понад 26% українців змушені економити навіть на продуктах харчування першої необхідності. Дані свідчать про тривожну тенденцію останніх років: відсоток людей, які економлять на їжі, неухильно зростає з 12,2% наприкінці 2021 року до 19,9% у 2022 році, а в 2023 році він досягнув 26,2%. Більше того, майже чверть респондентів повідомили, що мають достатньо коштів на їжу, але змушені або економити, або вдаватися до позик, щоб дозволити собі одяг і взуття. Крім того, можливість купувати побутову техніку за власний кошт стає дедалі недоступнішою для багатьох: лише 13,8% респондентів можуть зробити це, не покладаючись на кредит [5];

- *підвищення ризиків нещасних випадків на виробництві через посилення обстрілів та військових дій.* Посилення обстрілів та військових дій призвело до значного зростання ризику нещасних випадків на виробництві. Ця ситуація стала основною загрозою для промислових підприємств, що працюють в зонах активних бойових дій [6]. У таких умовах працівники стикаються з небезпекою та нестабільністю, що негативно впливає на їхню безпеку та результативність роботи;

- *переміщення бізнесу, як всередині країни, так і закордон, як реакція на нестабільну безпекову ситуацію.* Згідно з дослідженням Центру економічного відновлення (ЦЕВ) «Вплив війни на економіку України: галузеві, регіональні та соціальні аспекти», 16,4% підприємств були змушені змінити своє місце розташування через повномасштабну війну. З цієї кількості, 2,2% переїхали за межі країни. 3% підприємств мають намір релокуватися, але ще не визначилися з місцем [7];

- *мобілізація частини робочої сили до Збройних сил України.* Згідно з дослідженням Європейської Бізнес Асоціації, до 20% працівників регіональних компаній зараз перебувають на військовій службі. Найвищий рівень мобілізації відзначається на заході України, де тільки у 4% компаній відсутні мобілізовані працівники [8].

Складна ситуація в сфері праці та зайнятості змусила переглянути правове регулювання трудових відносин. Враховуючи тему нашого дослідження, вважаємо за необхідне проаналізувати зміни в законодавстві, що відбулися в умовах воєнного стану, оцінити їх вплив на трудові відносини та розробити пропозиції щодо вдосконалення таких змін з урахуванням нових реалій та викликів, що виникли у зв'язку зі змінами у суспільно-політичній ситуації країни.

Питання організації праці під час війни частково врегулював Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», ратифікований в березні 2022 року. Основні зміни, відповідно до цього закону торкнулися наступного:

- *трудові договори.* Суб'єкти трудових відносин на власний розсуд обирають форму трудової угоди, яка може бути як усною, так і письмовою. Крім того, в умовах війни дозволено укладати строкові трудові договори з новими працівниками, якщо потрібно замінити тимчасово відсутніх працівників, які перебувають в евакуації, у відпустці або через певні причини є тимчасово непрацездатними;

- *випробувальний термін.* Роботодавці мають право встановити випробувальний термін для всіх без виключення працівників, включаючи такі специфічні групи, як неповнолітні, особи, які мають інвалідність, вагітні жінки, одинокі матері з дітьми, яким не виповнилося 14 років, внутрішньо переміщені особи;

- *умови праці.* Роботодавцям надається право переводити працівників на іншу роботу або на інше підприємство без попереднього повідомлення або згоди з метою пом'якшення наслідків війни або обставин, що загрожують життю. Однак повинні бути дотримані певні умови, зокрема, відсутність бойових дій на території, де знахо-

диться підприємство, відсутність протипоказань за станом здоров'я та забезпечення зарплати не нижчої, ніж отримував працівник на попередній роботі;

– *робочий час та час для відпочинку*. На підприємствах та в установах критичної інфраструктури тривалість робочого часу може бути продовжена до шістдесяти годин в тиждень з відповідним підвищенням зарплати. І навпаки, для працівників таких підприємств та установ дозволяється скоротити робочий час до сорока годин в тиждень, також з пропорційним коригуванням зарплати. Керівники підприємств мають право на власний розсуд встановлювати графіки щоденних змін, а під час війни щотижневі періоди відпочинку можуть бути скорочені до двадцяти чотирьох годин;

– *щорічна відпустка*. Роботодавці можуть скоротити тривалість щорічної оплачуваної відпустки до двадцяти чотирьох календарних днів у поточному робочому році. Крім того, вони можуть не надавати невикористану відпустку за попередні роки, за винятком особливих обставин, таких як відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами або відпустка по догляду за дитиною. В умовах воєнного стану працівники можуть розраховувати на необмежену по тривалості відпустку, проте вона не оплачуватиметься. В разі перебування в іншій країні або отримання статусу ВПО, вони можуть вимагати неоплачувану відпустку тривалістю до дев'яноста днів;

– *нічні та небезпечні роботи*. Певна категорія працівників, зокрема вагітні жінки, матері немовлят та особи з інвалідністю, повинні дати згоду працювати в небезпечних умовах або в нічний час;

– *виплата зарплати*. Роботодавці зобов'язані своєчасно виплачувати зарплату у будь-яких обставинах, в тому числі, в умовах воєнного стану. Затримки, спричинені такими обставинами, не звільняють роботодавців від їхніх зобов'язань, тому зарплата повинна бути виплачена одразу після відновлення роботи;

– *розірвання трудових відносин*. Ініціювати розірвання трудового договору мають право як працівники, так і їхні керівники. Працівники можуть зробити це у випадку, якщо їхнє робоче місце знаходиться в зоні бойових дій або якщо їхньому життю та здоров'ю загрожує небезпека, за винятком тих, хто працює на підприємствах та установах критичної інфраструктури або виконує суспільно корисні роботи. Роботодавці можуть звільнити працівників, які перебувають у відпустці або є тимчасово непрацездатними. Винятками є випадки, коли працівник пішов у відпустку в зв'язку з вагітністю та пологами або перебуває у відпустці по догляду за дитиною. Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця допускається, якщо робоче місце працівника зруйноване внаслідок бойових дій або якщо він відсутній без поважних причин більше чотирьох місяців;

– *призупинення дії трудових договорів*. Якщо військова агресія перешкоджає роботі, дія трудового договору тимчасово призупиняється. Однак трудові відносини при цьому зберігаються [9].

Безумовно, розглянуті зміни є значним вдосконаленням трудового законодавства, яке вирішує ключові питання трудових відносин під час війни. Тим не менш, деякі положення є досить неоднозначними, що викликає занепокоєння щодо стабільності становища як працівників, так і їхніх роботодавців.

Перш за все, викликає труднощі питання щодо оплати праці. Хоча роботодавцям дозволено затримувати виплату зарплати у зв'язку з військовими діями або форс-мажорними обставинами, вони зобов'язані розрахуватися з працівником після відновлення нормальної роботи. Тому роботодавцям вкрай важливо встановити чіткий механізм виплати заробітної плати.

Іншим важливим аспектом є призупинення дії трудової угоди. Цей захід може бути застосований не лише під

час активних бойових дій, але й у випадках, коли через пов'язані з війною перебої в постачанні відсутні необхідні матеріали, що унеможливує виконання роботи та ведення господарської діяльності.

Стаття 13 Закону передбачає, що призупинення роботи відбувається тоді, коли надання роботи стає неможливим, і не є ні звільненням, ні припиненням трудових відносин. Однак це накладає значні обмеження на працівників, яким, можливо, доведеться шукати альтернативну роботу для забезпечення фінансової стабільності в цей період.

Водночас закон не вирішує кілька ключових питань, таких як можливість пошуку іншої роботи під час призупинення дії контракту, гарантії збереження робочого місця та право на отримання допомоги по тимчасовому безробіттю. Ці питання потребують подальшого уточнення та регулювання.

Крім того, ускладнює ситуацію відсутність положень щодо працівників, які втрачають зв'язок зі своїми роботодавцями. Хоча працівники звільнюються від виконання трудових обов'язків, якщо роботодавець не виконує своїх зобов'язань, відсутність керівних принципів щодо розірвання трудового договору залишає невизначеність щодо статусу працівника.

Аналогічно, питання дисциплінарних стягнень та виплати заробітної плати відсутнім працівникам залишаються невирішеними до з'ясування причин відсутності, що потребує детального розгляду.

Нарешті, важливо зазначити, що під час воєнного стану працівники мають право на неоплачувану відпустку на власний розсуд. Роботодавці повинні утримуватися від тиску на працівників з метою змусити їх взяти таку відпустку і повинні нести відповідальність, якщо вони використовують це положення на свою користь. Пильність у відстеженні таких випадків має важливе значення для захисту прав працівників [10].

Зміни у трудовому законодавстві є кроком уперед у регулюванні праці під час воєнного стану, проте вони мають певні недоліки, які потребують уваги. Неоднорозначність деяких положень може викликати стурбованість та незрозумілість серед працівників та роботодавців. Щоб усунути ці недоліки, необхідно встановити чіткі механізми виплати заробітної плати після відновлення роботи, уточнити правила призупинення дії трудових договорів та вирішити питання, пов'язані з втратою зв'язку між працівниками та роботодавцями. Також важливо забезпечити захист прав працівників у відпустці під час воєнного стану та запобігти використанню цього положення роботодавцями для власних цілей. Це дозволить ефективно вирішувати складні завдання, пов'язані з організацією праці та забезпечити стабільність і справедливість у трудових відносинах в умовах воєнного стану.

Висновки. Війна спричинила значні потрясіння в різних сферах життя, в тому числі, в сфері трудових відносин. У відповідь на виклики, пов'язані з воєнним станом, в Україні були внесені суттєві зміни до трудового законодавства. Ці зміни охоплюють широке коло питань, включаючи укладення трудових договорів, встановлення випробувального терміну для працівників, умови праці, робочий час і час відпочинку, права на відпустку, обмеження на нічні та небезпечні роботи, виплату заробітної плати, а також припинення трудових відносин.

Хоча ці зміни спрямовані на забезпечення регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, вони не позбавлені недоліків. Зберігається невизначеність щодо відновлення роботи та виплати заробітної плати, а також питання, пов'язані з призупиненням дії трудових договорів та порушенням комунікації між працівниками та роботодавцями.

Для вирішення цих проблем необхідно встановити чіткі механізми виплати заробітної плати після відновлення роботи та уточнити правила призупинення трудових договорів. Крім того, необхідно вжити заходів для захисту прав працівників, які перебувають у відпустці в умовах воєнного стану, та запобігання зловживанню цим положенням з боку роботодавців.

Практичне значення цього дослідження полягає в тому, що воно може стати основою для подальшого вдосконалення законодавства про працю в умовах воєнного стану.

Виявивши та усунувши ці недоліки, політики можуть вдосконалити правову базу для кращого захисту прав та інтересів як працівників, так і роботодавців у кризові часи.

ЛІТЕРАТУРА

1. Семенюк-Прибатень А. В., Машков К. Є. Трудові відносини в умовах війни: нові зміни. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 239–242. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54>
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. ВРУ. 2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Кількість зареєстрованих безробітних в Україні впала вдвічі за рік. Мінфін. 2024. URL: <https://minfin.com.ua/ua/2024/01/15/119732832/>
4. Соколова Ю. 63% українських мігрантів хочуть повернутися додому, понад третина – до кінця 2024 року. Факти. 2023. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/20231012-63-ukrayinskykh-migrantiv-hochut-povernutysya-dodomu-ponad-tretyna-do-kinczya-2024-roku/>
5. Інфляційний звіт жовтень 2023 року. Національний банк України. 2023. URL: https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2023-Q4.pdf?v=5
6. Кириленко Т. Під час війни: скільки українців гинуть і травмуються на роботі. 2023. URL: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/pid-chas-vijni-skilki-ukrajintsiv-hinut-i-travmujuetsja-na-roboti.html>
7. Релокація бізнесу через повномасштабну війну: скільки підприємців обрали Івано-Франківщину. Фіртка. 2023. URL: <https://firtka.if.ua/blog/view/relokatsiia-biznesu-cherez-povnomasshtabnu-viynu-skilki-pidpriemstv-obrali-ivano-frankivshchinu>
8. Бронювання, мобілізація, відтік робочої сили: ТОП виклики бізнесу в регіонах. ЕБА. 2023. URL: <https://eba.com.ua/bronyuvannya-mobilizatsiya-vidtik-robochoyi-sily-top-vyklyky-biznesu-v-regionah/>
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. ВРУ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
10. Цельєв О., Мосійчук О. Особливості та недоліки організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Право в умовах війни. 2022. URL: <https://law-in-war.org/osoblyvosti-ta-nedoliky-organizaciyi-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voyennogo-stanu/>