

**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ****LABOR RELATIONS UNDER MARTIAL LAW IN UKRAINE**

**Таран І.О.**, студентка ІV курсу факультету права, гуманітарних і соціальних наук  
*Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського*

**Плескун О.В.**, к.ю.н., доцент,  
доцент кафедри фундаментальних і галузевих юридичних наук  
*Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського*

Статтю присвячено дослідженню трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні, визначенню змін у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із запровадженням воєнного стану, розкриттю їх характеристики.

Проведено аналіз організації трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану, визначено особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності.

Визначено, що воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. І це, в свою чергу, позначилося на змінах у трудовому законодавстві, зокрема, тих, що стосуються: укладення трудового договору в умовах дії режиму воєнного стану; підстав припинення трудового договору; розірвання трудового договору; правового регулювання робочого часу та часу відпочинку; оплати праці; призупинення дії трудового договору тощо.

Встановлено, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим, що регулює особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану на території України.

За результатами дослідження зроблено висновок, що організація трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану – це особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами у період дії режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

І саме чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання відносин праці, які є наразі досить поширеними.

**Ключові слова:** трудове право, воєнний стан, робочий час, трудове законодавство, працівник, роботодавець, зайнятість.

The article is devoted to the study of labor relations under martial law in Ukraine, determination of changes in labor legislation that occurred in connection with the introduction of martial law, disclosure of their characteristics.

The analysis of the organization of labor relations under martial law is carried out, the peculiarities of labor relations of employees of all enterprises, institutions, organizations in Ukraine regardless of the form of ownership, type of activity and industry are determined.

It is determined that martial law has dramatically affected all spheres of life of Ukrainians, including labor activity. And this, in turn, affected the changes in labor legislation, in particular, those related to: conclusion of an employment contract under martial law; grounds for termination of an employment contract; termination of an employment contract; legal regulation of working hours and rest time; remuneration; suspension of an employment contract, etc.

It is established that the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" has become the key law that regulates the peculiarities of labor relations of employees of all enterprises, institutions, organizations in Ukraine, regardless of ownership, type of activity and industry.

The Law of Ukraine "On Amendments to Certain Laws of Ukraine on Optimization of Labour Relations" strengthened the Law "On Organization of Labour Relations under Martial Law" and contributed to the elimination of some gaps in labour law that arose in connection with the introduction of martial law in Ukraine.

According to the results of the study, it was concluded that the organization of labor relations under martial law is the peculiarities of labor relations of employees of all enterprises, institutions, organizations in Ukraine, regardless of the form of ownership, type of activity and industry, as well as persons working under an employment contract with individuals, during the period of martial law, introduced in accordance with the Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law".

And it is precisely clear legal regulation that can ensure the quality of labor relations under martial law in Ukraine, but it should take into account the current problems of legislative regulation of labor relations, which are now quite common.

**Key words:** labour law, martial law, working hours, labor legislation, worker, employer, employment.

**Постановка проблеми.** На сьогодні питання організації трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану є визначальним і вельми актуальним.

Зважаючи на встановлення спеціального режиму на території України, важливим є визначення змін у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із запровадженням правового режиму воєнного стану, особливостей організації трудових відносин тощо.

**Стан дослідження теми.** Стан дослідження й опрацювання питання трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану в Україні, змін у трудовому законодавстві у 2022 році, ще тільки розпочинається.

Саме тому на сьогодні науковці ще тільки починають вивчення всіх змін, які стосуються трудової сфери через запровадження правового режиму воєнного стану. Серед

цих вчених такі, як Олена Волянська, Микола Кирильчук, Ілля Костін, Ярослав Фур'як й інші.

Наразі науковці вивчають проблему відносин праці в умовах дії режиму воєнного стану доволі фрагментарно. Тому вельми актуальним є питання чіткішого аналізу окремих положень українського законодавства про трудові відносини, що існують в умовах дії режиму воєнного стану.

**Метою статті** є дослідження трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану на території України, визначення змін у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із запровадженням правового режиму воєнного стану та їх характеристика.

**Виклад основного матеріалу.** У Законі України «Про правовий режим воєнного стану» визначено, що воєнний стан: «це особливий правовий режим, що вводиться

в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [1].

Організація трудових відносин в умовах дії режиму воєнного стану – це особливості трудових відносин працівників усіх установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами у період дії режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Варто зауважити, що на період дії режиму воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина відповідно до статей 43 та 44 Конституції України, а саме:

- ст. 43 Конституції України:

«Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом» [2].

- ст. 44 Конституції України:

«Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону» [2].

Отже, під час війни є обмеження права на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів. Це, в свою чергу, відповідає нормам Закону України «Про правовий режим воєнного стану», стаття 19 якого забороняє страйки, а п. 2 ч. 1 ст. 8 якого надає дозвіл військовому командуванню (військовим адміністраціям) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб.

15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників установ, орга-

нізацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами у період дії режиму воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Цей Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» та втрачає чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.

Проаналізувавши цей Закон, ми можемо говорити про зміни у трудовому законодавстві, серед яких є такі:

- Які стосуються трудових договорів:
  - форма договору – за згодою;
  - випробувальний термін – для всіх;
  - тимчасове призупинення договору – за неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії.
- Які стосуються умов праці:
  - тривалість робочого тижня: нормальна – до 60 годин; скорочена – до 50 годин.
  - Які стосуються оплати праці:
    - своєчасно – якщо підприємство працює;
    - несвоєчасно – якщо підприємство не працює (після відновлення його діяльності).
  - Які стосуються вихідних днів:
    - скасовано скорочені дні напередодні свят;
    - скасовано святкові дні;
    - скасовано перенесення святкових днів;
    - вихідні дні – мінімум 24 години.
  - Які стосуються відпусток:
    - щорічні оплачувані – 24 дні;
    - неоплачувані – необмежений термін.
  - Які стосуються звільнення працівників:
    - з ініціативи працівника – якщо є загроза (за винятком працівників критичної інфраструктури чи залучених до суспільно корисних робіт) – без попередження за 2 тижні;
    - з ініціативи роботодавця – під час лікарняних і відпусток – з першого робочого дня.

Необхідно більш детально проаналізувати зміни у трудовому законодавстві у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану.

Що стосується особливостей укладення трудового договору в умовах воєнного стану, то варто зауважити таке:

- у період дії режиму воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору;
- при укладенні трудового договору в період дії режиму воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [3].

Також з'явилися нові підстави припинення трудового договору.

Зокрема, ст. 36 КЗпП доповнили такими новими пунктами:

8-1) смерть роботодавця – фізичної особи чи набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

8-2) смерть працівника, визнання його рішенням суду безвісно відсутнім або оголошення померлим;

8-3) відсутність працівника на роботі й інформації про причини цієї відсутності тривалістю понад чотири місяці поспіль [4].

На сьогодні розірвати трудовий договір можна як і з ініціативи працівника, так і роботодавця.

Особливості розірвання трудового договору:

- з ініціативи працівника це можна зробити тільки за умови ведення бойових дій у районі місцезнаходження установи, організації, підприємства;
- з ініціативи роботодавця – у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю працівника й у період перебування такого працівника у відпустці із зазначенням дати звіль-

нення. Виключеннями є відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпустки для догляду за новонародженою дитиною до досягнення нею трирічного віку. Датою звільнення вважається перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, та який зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки [3].

Водночас, відбулися значні зміни у правовому регулюванні робочого часу та часу відпочинку: змінено порядок установлення часу початку та завершення роботи, це право наразі належить роботодавцеві; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм деяких статей КЗпП щодо регулювання робочого часу та часу відпочинку.

Що стосується оплати праці, то це питання здебільшого врегульоване: роботодавець має здійснювати всі можливі заходи щодо виплати заробітної плати.

Проте, на час дії режиму воєнного стану, роботодавець звільняється від відповідальності за несвочасну виплату заробітної плати, якщо доведе, що на це є поважні причини: сам правовий режим воєнного стану, бойові дії чи інші обставини непереборної сили.

До того ж, навіть звільнення від відповідальності за несвочасну оплату праці, не звільняє у подальшому роботодавця від обов'язку її виплати.

Одним із важливих положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є норма щодо призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість сторін трудових відносин виконувати передбачені трудовим договором обов'язки [3].

Варто звернути увагу на те, що призупинення трудового договору є виключно тимчасовим. Як тільки завершиться правовий режим воєнного стану – відновиться дія трудового договору, у зв'язку з чим у роботодавця автоматично відновиться обов'язок із забезпечення своїх працівників роботою та виплатою їм заробітної плати, а у працівників відновиться їх трудова функція.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 01.07.2022 № 2352-IX:

- на час оголошення воєнного чи надзвичайного стану всі повідомлення та документи з питань трудових відносин, накази (розпорядження) власника або уповноваженого ним органу можуть здійснюватися та вестися в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій або шляхом відправлення електронних носіїв, на яких записано цей документ, відповідно до законодавства у сфері електронного документообігу;

- запроваджено додаткову підставу для звільнення працівника – неможливість забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва чи майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій, а також ввести особливу процедуру вивільнення таких працівників;

- статтю 9 Закону України «Про відпустки» (у частині зарахування стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку) приведено у відповідність до статті 119 КЗпП щодо працівників, які призвані 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, оскільки стаття 119 КЗпП не містить норми щодо збереження в період військової служби щорічної основної відпустки за вказаними працівниками й інші зміни [5].

**Висновки.** Отже, підбиваючи підсумок цьому дослідженню, можна сказати, що правовий режим воєнного стану кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став ключовим, що регулює особливості трудових відносин працівників установ, організацій і підприємств у країні незалежно від виду діяльності, форми власності та галузевої належності.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» посилив дію Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також сприяв усуненню деяких прогалин у трудовому праві, що виникли у зв'язку із введенням правового режиму воєнного стану в Україні.

Ми вважаємо, що саме чітке правове регулювання може забезпечити якісне існування трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, але при цьому варто враховувати сучасні проблеми законодавчого регулювання відносин праці, які є наразі досить поширеними.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12. 05. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>.
2. Конституція України від 28. 06. 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
4. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 05. 04. 2022 р. № 7251. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.