

УДК 349.227

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.67>

АКТУАЛЬНІ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ В УМОВАХ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

Міщук І.В.,*кандидат юридичних наук, доцент,
професор кафедри конституційного права
та галузевих дисциплін**Навчально-наукового інституту права,
Національний університет водного господарства
та природокористування
ORCID: 0000-0002-1491-161X***Киричук Б.С.,***здобувач вищої освіти 5-ого року навчання
Навчально-наукового інституту права,
Національний університет водного господарства**та природокористування
ORCID: 0000-0002-0898-0504*

Міщук І.В., Киричук Б.С. Актуальні зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану.

У статті наведено результати наукових досліджень щодо комплексного аналізу механізму забезпечення права на працю в умовах дії правового режиму воєнного стану. Досліджено окремі найважливіші аспекти організації трудових відносин з врахуванням сучасних умов право- й державотворення України й змін в трудовому законодавстві, які мали місце станом на 25.10.2024.

Встановлено, що 15.03.2022 Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який було закріплено ключові моменти в зміні особливостей укладення і розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, особливостей переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу, особливостей встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, особливостей обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, а також стосовно ряду інших не менш важливих питань. Зазначено, що вищезгаданий Закон України визначає не лише особливості організації трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, але й особливості проходження державної служби й служби в органах місцевого самоврядування.

Під час проведення наукового дослідження авторами статті звернено увагу на пробле-

ми процесуального характеру, які, ймовірно, виникнуть у практичній діяльності працівників та їхніх роботодавців. Зокрема, наголошено на тому, що укладення трудового договору в усній формі, а також впровадження механізму повідомлення про зміну істотних умов праці безпосередньо перед їх застосуванням може призвести до зловживань зі сторони роботодавця і, закономірно, збільшення кількості трудових спорів.

Авторами статті також розглянуто такі питання ведення трудової політики під час воєнного стану, як актуальні форми організації роботи працівників (традиційний очний, дистанційний та надомний режим роботи), скасування заборони про невстановлення випробування для певних категорій осіб, а також можливості призупинення трудового договору й укладення договору з новими працівниками на тимчасовій основі (строкові трудові договори).

Ключові слова: трудове право України; правовий режим воєнного стану; трудові відносини; права роботодавців та працівників; укладання, розірвання і призупинення трудового договору; випробування; тривалість робочого часу.

Mishchuk I.V., Kyrychuk B.S. Current changes in labor legislation of Ukraine under the legal regime of martial law.

The article presents the results of scientific research on a comprehensive analysis of the mechanism of ensuring the right to work under the legal regime of martial law. The author investigates some of the most important aspects

of labor relations with due regard for the current conditions of law and state building in Ukraine and changes in labor legislation which took place as of 25.10.2024.

The article establishes that on 15.03.2022, the Verkhovna Rada of Ukraine adopted the Law of Ukraine 'On the Organisation of Labor Relations under Martial Law', which set out the key points in changing the peculiarities of concluding and terminating an employment contract under martial law, the peculiarities of transferring and changing essential working conditions under martial law. A study was conducted on the peculiarities of establishing and recording working hours and rest periods, peculiarities of document exchange, organization of personnel records and archival storage of personnel documents at the employer, as well as on a number of other equally important issues. It is noted that the aforementioned Law of Ukraine defines not only the peculiarities of organization of labor relations of employees of all enterprises, institutions, organizations in Ukraine, regardless of the form of ownership, type of activity and industry, but also the peculiarities of civil service and service in local self-government bodies.

In the course of their research, the authors of the article draw attention to the procedural issues, which are likely to arise in the practical activities of employees and their employers. In particular, it is noted that the conclusion of an employment agreement in writing, as well as the introduction of a mechanism for notifying changes in essential working conditions immediately before their application, may lead to abuse by the employer and, naturally, increase the number of labor disputes.

The authors of the article also consider such issues of labor policy during martial law as the current forms of organization of employees' work (traditional full-time, remote and home-based work), cancellation of the prohibition on non-institution of probation for certain categories of persons. The author also considers the possibility of suspending an employment contract and concluding an agreement with new employees on a temporary basis (fixed-term employment contracts).

Key words: labor law of Ukraine; legal regime of martial law; labor relations; rights of employers and employees; conclusion, termination and suspension of an employment contract; probation; working hours.

Постановка проблеми. Динамічні перетворення, які сьогодні можна спостерігати в політичному, соціальному й економічному житті нашої країни зумовлюють гостру необхідність у формуванні високоосвіченого громадянсько-

го суспільства, здатного забезпечити основоположні права й свободи, незважаючи на виклики правового режиму воєнного стану. Нова фаза військових дій в Україні, яка розпочалася 24.02.2022, продовжила збройну агресію Російської Федерації на теренах нашої держави та, безсумнівно, значно погіршила соціальне становище осіб, які були змушені покинути власні оселі в пошуках безпечного місця проживання. Закономірно, що сфера трудових відносин не стала винятком у розрізі такого питання. Так, станом на 1 квітня 2024 року Державна служба зайнятості офіційно зареєструвала 137 тисяч безробітних осіб, з них більшість (72,5%) – жінки у віці 35-40 років, які або були змушені змінити місце проживання, або втратили роботу через припинення діяльності підприємства, установи чи організації. Звичайно, – і з цим погоджуються представники Державної служби зайнятості – реальний показник безробіття в Україні далекий від офіційних статистичних даних. Це зумовлюється тим, що нині в Україні, ймовірно, проживає 2,8 млн працездатних людей, які не мають постійного місця роботи [1]. Водночас і ці дані – своєрідне досягнення, адже наприкінці 2022 року мовилося про майже 5 млн безробітних [4]. Водночас, парадоксальність ситуації, яка склалася сьогодні, розкривається в тому, що в трудовій сфері з'явився ще один виклик: незважаючи на високий рівень безробіття серед населення України, великим підприємствам, державним установам і представникам «малого» бізнесу не вистачає кваліфікованих робочих ресурсів, готових відновлювати економіку України. Тим часом сучасні суворі процесуальні правила бронювання змушують роботодавців все частіше вдаватися до «чорного працевлаштування людей». Ці та інші не менш важливі питання, пов'язані з організацією сфери зайнятості в Україні під час правового режиму воєнного стану, зумовлюють актуальність і значущість результатів проведеного нами дослідження.

Мета роботи – здійснення комплексного аналізу правових норм чинного трудового законодавства України, а також висвітлення ключових змін, які були прийняті вітчизняним законодавцем з моменту проголошення на всій території України правового режиму воєнного стану.

Стан опрацювання проблематики. На сучасному етапі державотворення України права й свободи людини, механізми їх забезпечення, реалізації та захисту, зокрема у сфері зайнятості, продовжують бути одним із найактуальніших питань у розрізі вітчизняної юриспруденції. Теоретичну й практичну основу дослідження актуальних змін трудового законодавства України під час воєнного стану становлять праці таких вчених, як О. Валецької, А. Закачуріної, Я. Кра-

суліної, М. Наньєвої, О. Панькової, Н. Прокопчук, Я. Удодової, А. Селіванова, І. Софінської, А. Ткачук, І. Цирюлик та А. Шаповала.

Виклад основного матеріалу. Варто погодитися з позицією О. Панькової та Я. Красуліної про те, що об'єктивні виклики воєнного стану вплинули на всі без винятку сфери життя звичайного українця, зокрема й на сферу трудових відносин. Тимчасове обмеження базових соціально-економічних прав людини, беззаперечно, є цілком обґрунтованим і виваженим кроком в умовах мілітарного впливу, який не викликає заперечень. Водночас в істинно демократичній державі масштаби й тривалість обмеження таких прав повинні бути чітко обґрунтовані й тим самим відповідати принципу пропорційності [6, с. 129].

Спроби актуалізувати й систематизувати більшість ключових змін у трудовому законодавстві України були реалізовані законодавцем у межах Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022. Особливістю Закону є те, що він несе в собі комбінований правовий вплив, оскільки стосується не лише організації зайнятості в межах вітчизняних й іноземних підприємств, установ та організацій незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, але й особливостей проходження в умовах воєнного стану державної служби й служби в органах місцевого самоврядування [8].

Важливо згадати, що трудовий договір – це угода між працівником і роботодавцем, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власне роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату й забезпечувати належні умови праці, необхідні для виконання певного виду робіт і які передбачені законодавством про працю, колективним договором й угодою сторін (за ст. 21 Кодексу законів про працю України) [2]. За загальним правилом, трудовий договір укладається в письмовій формі, що чітко визначено ст. 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України). Також у зазначеній статті вказано основні випадки, коли дотримання письмової форми договору є обов'язковою вимогою (зокрема, при організованому наборі працівників, при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я, при укладенні контракту, при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу тощо) [2]. Водночас статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 передбачено, що на період воєнного стану сторони (працівник і роботодавець) наділяються правом за власною згодою

визначати форму трудового договору, що дає підстави стверджувати, що договір може бути укладений не лише в традиційній письмовій формі, але й в усній. Ми підтримуємо позицію Н. Прокопчук про те, що швидкі зміни в трудовому законодавстві України й непередбачуваність розвитку соціально-економічної ситуації в державі об'єктивно вказують на необхідність укладення подібних договорів саме в письмовій формі, незважаючи на дозвіл, санкціонований законодавцем. Зокрема, рекомендується на період воєнного стану дотримуватися письмової форми договору при використанні спрощеного режиму регулювання трудових відносин, а також при укладенні договору з нефіксованим робочим часом [9, с. 225].

Крім того, важливо відзначити, що в період дії правового режиму воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП України та інших законів України в частині повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці не застосовуються. Наразі роботодавець, окрім того, що не зобов'язаний дотримуватись загальноновизначених строків (попередження може бути здійснене безпосередньо перед зміною істотних умов праці), також може повідомити працівника про своє управлінське рішення в будь-який із доступних способів [8]. Ми погоджуємося з твердженням М. Наньєвої, що впровадження подібного механізму повідомлення про зміну істотних умов праці може призвести до зловживань зі сторони роботодавця і, закономірно, збільшення кількості трудових спорів [5, с. 236].

Також відповідно до ч. 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 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 і якщо йдеться лише про роботу для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій. У такому випадку оплата праці роботодавцем повинна бути забезпечена не нижче середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи [8]. Аналізуючи питання умов праці, також зазначимо, що починаючи з періоду, коли були введені карантинні обмеження, пов'язані зі стрімким поширенням COVID-19, усе ще особливо актуальними залишаються дистанційна та надомна форми організації роботи. Різниця між цими поняттями розкривається в тому, що дистанційний працівник забезпечує виконання трудових обов'язків у будь-якому місці за власним вибором, але при цьому повинен бути на постійному зв'язку з роботодавцем за допомогою сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Натомість надомний праців-

ник виконує роботу за місцем проживання або в інших визначених ним місцях поза приміщеннями роботодавця, однак має закріплену за ним робочу зону й відповідні технічні засоби.

Ще одним із нововведень законодавця стало право роботодавця дозволяти встановлення випробування для всіх працівників, незважаючи на їхню належність до певної функціональної категорії. Нагадаємо, що відповідно до ч. 3 ст. 26 КЗпП України, випробування не встановлюється при прийнятті на роботу для осіб, які не досягли вісімнадцяти років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби осіб з інвалідністю тощо [2]. Нині за ч. 2 ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 дана умова про обов'язковість невістановлення випробування не застосовується [8].

Наступним не менш актуальним питанням в сучасних умовах право- й державотворення стало призупинення і розірвання трудового договору. Так, з метою спрощення регулювання трудових відносин на період воєнного стану законодавцем було введено нове поняття, якого немає в КЗпП України – призупинення дії трудового договору. Як зазначається в ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Іншими словами, головною умовою для призупинення дії такого договору є абсолютна неможливість виконання працівником відповідної роботи, а також неможливість роботодавця надати роботу для виконання. Фактично, стаття визначає, що вчинення подібних юридичних дій не тягне за собою припинення трудових відносин, а також не тягне виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором. Ініціатором такого призупинення може стати як працівник, так і власне роботодавець. Водночас, як рекомендується в Міністерстві економіки України, з метою усунення правової невизначеності, яка стала доволі частим явищем в умовах воєнного стану, сторонам рекомендується повідомляти один одного про призупинення трудового договору завчасно в письмовому вигляді або принаймні в електронній формі з використанням сучасних технічних засобів комунікації. У наказі про призупинення договору обов'язково повинна бути вказана інформація про причини призупинення

дії трудового договору, деталізація обставин, за яких сторони не можуть виконувати професійні обов'язки, а також інформація про самих працівників, з якими призупиняються трудові відносини. Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час вимушеного призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на Російську Федерацію як державу, що здійснює збройну агресію проти України [3].

Також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 визначено, що з метою оперативного заміщення тимчасово відсутнього працівника, а також для усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, що були змушені евакуюватися в більш безпечні регіони, через тимчасову втрату працездатності або через відсутність інформації про місцезнаходження працівника, роботодавець наділяється правом укладати з новоприбулими працівниками так звані строкові трудові договори на період заміщення тимчасово відсутньої особи [8].

Новелою трудового законодавства України також стала можливість роботодавця під час дії правового режиму воєнного стану розірвати трудовий договір з працівником не дотримуючись заборони вчиняти такі дії у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), що до 2022 року було нормативно встановлено статтею 43 КЗпП України. Також для звільнення за ініціативою роботодавця на період дії воєнного стану не потребується згода профспілкового органу (крім звільнення працівників, які обрані власне до профспілкових органів). Що ж стосується самого працівника, то за його ініціативою трудовий договір може бути розірваний у строк, зазначений у його заяві, якщо підприємство, установа, організація розташовані в районі ведення активних бойових дій і це безпосередньо загрожує життю і здоров'ю працівника [8].

До слова, 01.07.2022 до КЗпП України було внесено ряд змін, якими законодавець розширив підстави для звільнення працівника: крім «традиційних» пунктів про укладення угоди сторін, закінчення строку трудового договору, відмови від зміни істотних умов праці і набрання законної сили вироку суду про засудження працівника до позбавлення волі, було закріплено такі підстави, як смерть роботодавця чи працівника (фізичної особи) або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, відсутність працівника на роботі та

інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Додатковою підставою для звільнення також визнано неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною умовами трудового договору, через знищення або відсутність виробничих, організаційних та технічних умов, а також через відсутність необхідних засобів виробництва, що було втрачено внаслідок активних бойових дій [2].

Сфера організації діловодства також зазнала змін внаслідок об'єктивних викликів правового режиму воєнного стану. Відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, на період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. Також у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [8].

Щодо змін, які відбулися у сфері робочого часу й часу відпочинку, законодавцем було передбачено збільшення нормальної тривалості робочого часу з 40 до 60 годин на тиждень. Водночас у липні 2022 року було внесено уточнення, за яким вищезгадана новела стосується саме працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, зокрема в оборонній сфері [7]. Окрім загальної тривалості робочого часу, були збільшені й нормативи скороченої тривалості робочого часу до 50 годин. Для неповнолітніх тривалість робочого часу в період правового режиму воєнного стану не має перевищувати нормальну тривалість робочого часу для окремих категорій працівників – тобто або до 36 годин на тиждень у віці 16-18 років або до 24 годин на тиждень для працівників у віці від 14 до 16 років. Також на розсуд роботодавця дозволяється на період воєнного стану встановлювати шестиденний робочий тиждень без спеціального погодження цього рішення, зокрема без погодження з первинною профспівковою організацією [2].

Висновки. Таким чином, проведення комплексного аналізу об'єкта дослідження засвідчило, що під час дії правового режиму воєнного стану до трудового законодавства України законодавцем було введено ряд суттєвих змін, не притаманних трудовим відносинам мирного

часу. Не викликає заперечень той факт, що запровадження новел у трудовому законодавстві було викликане об'єктивними викликами мілітарного впливу збройної агресії проти України і головна їхня мета – забезпечення ефективного захисту прав та інтересів роботодавця і самого працівника.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Безробіття під час війни: вакансії є, однак бракує кваліфікованих трудових ресурсів. Львівський обласний центр зайнятості : веб-сайт. URL: <https://lviv.dcz.gov.ua/publikaciya/bezrobittya-pid-chas-viyny-vakansiyi-ye-pracyuvaty-nikomu> (дата звернення: 25.10.2024).
2. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50 (дата звернення: 25.10.2024).
3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». *Міністерство економіки України* : веб-сайт. URL: <http://surl.li/tbkesd> (дата звернення: 25.10.2024).
4. Мільйони українців втратили роботу через війну. *Економічна правда* : веб-сайт. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2022/12/8/694732> (дата звернення: 25.10.2024).
5. Наньєва М.І. Актуальні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 235–238.
6. Паськова О.В., Красуліна Я.Г. Основні зміни в трудовому законодавстві України в умовах мілітарного впливу: контекст захищеності прав працюючих. *Розвиток України в умовах мілітарного впливу: соціально-правові, економічні та екологічні аспекти*. 2023. Том 1. С. 128–135.
7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01 лип. 2022 р. № 2352-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 58. (дата звернення: 25.10.2024).
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. № 31 (дата звернення: 25.10.2024).
9. Прокопчук Н.Р. Зміни в трудовому законодавстві під час воєнного стану. Особливості регулювання трудових відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 10. С. 224–227.