

6. Мазаракі Н. Щодо поняття медіабельності спору. *Підприємництво, господарство і право*. № 12. 2018. С. 258–262.

7. Токарева К.С. Забезпечення ефективності застосування медіації при вирішенні публічно-правових спорів. *Наше право* № 3. 2020. С. 191–200.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-372-9-26>

## **DIRECTIONS OF OPTIMIZATION OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS IN CONDITIONS OF MARTIAL LAW**

### **НАПРЯМИ ОПТИМІЗАЦІЇ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Sheverdina V. I.**

*Doctor of Law,  
Senior Researcher,  
Scientific Research Institute of Legal  
Support of Innovative Development  
of the National Academy  
of Legal Sciences of Ukraine  
Kharkiv, Ukraine*

**Шевєрдіна В. І.**

*кандидат юридичних наук,  
старший науковий співробітник,  
Науково-дослідний інститут  
правового забезпечення  
інноваційного розвитку  
Національної академії  
правових наук України  
м. Харків, Україна*

У зв'язку з військовою агресією російської федерації 2022 рік став початком економічної кризи, а громадяни України стали учасниками безпрецедентних подій, що вимагають вдосконалення й адаптації чинного законодавства до воєнних реалій. Ці події не могли не вплинути на організацію трудових відносин в Україні, як одного з ключових типів взаємодії між суб'єктами національної економічної системи. Нормативно-правове регулювання трудових відносин потребувало визначення конкретних орієнтирів його здійснення. Адже ефективність трудових відносин залежить від рівня досконалості правових регуляторних механізмів, а також державної нормативно-правової бази, тому питання необхідності ефективного законодавства в умовах військового стану в країні зазнало нагальної потреби.

Актуальність такого дослідження зумовлена відсутністю досвіду регулювання трудових взаємовідносин між державою, роботодавцями і

працівниками в умовах воєнного стану. Існуючий стан нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні характеризується як такий, що не відповідає міжнародним та європейським стандартам. Потреба його оптимізації доводиться науковими дослідженнями низки вітчизняних науковців, які вказують, що сфера трудових відносин перебуває у кризовому стані, спричиненому специфікою геополітичного становища України та неузгодженість окремих нормативно-правових й законодавчих актів, відповідно до яких здійснюється регулювання трудових відносин [1, с. 68].

З 24 лютого 2022 року в Україні введено режим воєнного стану у зв'язку з його запровадженням обмежень зазнали окремі права і свободи людини гарантовані Конституцією України, не виключенням стали і трудові права і гарантії. Перебування держави в умовах воєнного стану зумовило суттєвий перегляд правового регулювання трудових відносин. Діюче законодавство не містило норм щодо регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану. Тож Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX (далі – ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»), який став основою регулювання трудової діяльності та визначає особливості трудових відносин під час війни, а також Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Основною метою яких стало врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу. Їх норми мають пріоритет дії відносно норм іншого законодавства про працю та передбачають що норми, які суперечать їх положенням, у період дії воєнного стану не застосовуються. Крім цього, Главу XIX «Прикінцеві положення» чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) доповнено п. 2, який передбачає, що під час воєнного стану діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать його положенням можуть надалі застосовуватися в умовах воєнного стану.

Взагалі ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки і призупинення дії трудового договору, він набрав чинності з 24 березня 2022 року і діятиме протягом усього часу воєнного стану [2].

Ефективність регуляторних процедур в умовах воєнного стану залежить в значній мірі від дотримання кожним із сторін трудових правовідносин правил організації процесу праці, адже різні категорії працівників мають неоднакові можливості та працюють у різних умовах; тому законодавчо має бути встановлено узагальнені правила організації праці для кожного працівника [4, с. 89]. А також необхідним є визначення найбільш оптимальних шляхів урегулювання трудових відносин між працівником та роботодавцем, задля реалізації працівником своєї трудової функції та свого фінансового забезпечення.

Одним із пріоритетних стратегічних напрямів розвитку трудових відносин можна виділити нетрадиційні форми зайнятості. Зокрема, в умовах воєнного стану оптимальною являється дистанційна форма трудової діяльності, за якої робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому безпечному та комфортному місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Ця дефініція цілком відображає соціально-економічну сутність дистанційної чи надомної форм праці і ураховує суттєві особливості таких типів зайнятості [5, с. 149].

Основи регулювання трудової діяльності в разі застосування дистанційної чи надомної форм праці регламентовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» № 1213-IX. Ще одним документом який регламентує організацію нестандартних форм зайнятості, є проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» № 5161. Він визначає особливості регулювання трудових взаємовідносин працівників та роботодавців у випадку, коли неможливо заздалегідь визначити види, обсяги та періоди виконання тієї чи іншої роботи, що є характерним для умов, створених в результаті активізації бойових дій на території України. Важливою ідеєю законопроекту є введення трудового договору з нефіксованим робочим часом, таким чином, надаючи можливість сторонам такого договору щодо оперативного вирішення питань, що стосуються необхідності та часу залучення працівника до роботи, окреслення її обсягів та режиму виконання. В контексті воєнного часу такі умови організації трудових взаємовідносин є оптимальними, оскільки працівник може управляти своєю мобільністю, самостійно оцінити реальні можливості щодо виконання роботи, проте залишити за собою гарантії, передбачені законодавством про працю, зокрема щодо актуального для умов

воєнного стану порядку і режиму роботи, часу відпочинку, механізму прийняття на роботу та звільнення з неї, виплати заробітної плати [7].

Крім того, законодавчою основою таких трудових взаємовідносин являється типовий трудовий договір, проте ключовою відмінною рисою є те, що зазначені типи зайнятості побудовані за принципом гнучкості режиму робочого часу, який допускає встановлення іншого режиму роботи, ніж визначений правилами внутрішнього трудового розпорядку, проте за умови дотримання встановленої Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» денної, тижневої чи іншої, визначеної на певний обліковий період норми тривалості робочого часу. Принцип саморегульованості робочого часу дозволяє працівникові корегувати час початку, закінчення роботи та тривалість робочого дня, що особливо цінується в умовах війни і значно визначає рівень безпеки і захищеності людини [5, с. 129]. Крім того, законодавчо передбачена можливість за попередньою домовленістю сторін трудових відносин, обрати форму укладення договору а також укладати строковий трудовий договір. Такі зміни дозволять оперативно урегульовувати трудові відносини та вирішити питання дефіциту працівників.

Отже законодавче регулювання трудових взаємовідносин – це вплив сукупності нормативно-правових документів та законів України на порядок організації трудових відносин. Проте, умови воєнного стану значно ускладнили їх регулювання, тому основи трудових відносин було прописано у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» який значно звужив трудові права працівників.

В умовах воєнного стану оптимізація трудового законодавства є вкрай важливою, а від ефективності обраних інструментів стратегічного розвитку системи нормативно-правового регулювання трудових відносин істотно залежать результати формування нової моделі управління ними. Очевидно, що система нормативно-правового регулювання трудових відносин в Україні потребує перегляду та удосконалення задля захисту права працівників на працю, а також мінімізації виникнення суперечностей в трудових відносинах та трудових спорів.

### **Література:**

1. Кириченко Т. Оптимізація правового регулювання трудових відносин в Україні. Підприємство, господарство і право. 2020. № 11. С. 66–72. DOI: <https://doi.org/10.32849/2663-5313/2020.11.11>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023 р.).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України № 2352-IX від 19.07.2022. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023 р.).

4. Машков К. Є., Горностаєв О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1. С. 125–131.

5. Клименко А.Л. Оновлення трудового законодавства в контексті запровадження самостійних форм роботи: дистанційної та надомної. Право і безпека. 2021. № 1 (80). С. 144–150.

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України № 1213-IX від 04.02.2021 року. Офіційний вісник України. 2021. № 20. С. 7. Ст. 850.

7. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості: проект Закону України № 5161 від 25.02.2021. [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=71242](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71242).