

НОВЕЛИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Скоробагатько А. В.

ВСТУП

Війна, впровадження в державі 24 лютого 2022 року Указом Президента України № 64/2022 правового режиму воєнного стану кардинально вплинуло на всі життєво важливі сфери суспільства. **Внаслідок дій держави-агресора, мільйони українців були змушені залишити свої домівки, роботу.** Саме за таких умов виникла потреба у значній кількості людських ресурсів, у тому числі й трудових, гостро постало питання щодо оптимізації правового регулювання трудових відносин, адже не так давно, у мирний час, трудове законодавство України, зокрема КЗпПУ й інші нормативно-правові акти, що складають систему трудового законодавства не містили норми, якими б врегульовувались трудові правовідносини під час війни.

У сучасних умовах, вирішення соціально-економічних питань у трудовій сфері повинно відбуватися, насамперед, крізь призму безпеки громадян. У такий період і роботодавці і працівники зобов'язані як ніколи швидко адаптуватися до нових обставин, мобілізувати свої сили і працювати на спільне благо – перемогу. Війна вимагає швидкого реагування та оперативних рішень не лише в питаннях оборони, але й у законотворчості, реалії життя вимагають від законодавця негайних дій.

У той же час, обов'язком держави є створення і забезпечення всіх необхідних форм та умов праці, а роботодавець, у свою чергу, має обов'язок – не зловживати обмеженими трудовими правами працівника. Саме це, на наш погляд, зумовило необхідність у створенні норм, які б могли комплексно здійснювати правове регулювання трудових відносин, враховуючи при цьому можливості та потреби держави, працівника та роботодавця, введення таких положень, які б змогли в повному обсязі забезпечувати належне виникнення, зміну, реалізацію чи припинення трудових відносин під час воєнного стану.

1. Нові нормативно-правові акти, які регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану

З початку війни галузь трудового права зазнала ґрунтовних трансформацій. Виявилось, що саме сфера трудових правовідносин, у якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування¹. В умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, коли значно зросла цінність людського ресурсу, піднялася потреба у ефективній комунікації між державою, громадянами, організаціями, що зумовлює вдосконалення регулювання трудових правовідносин.

У складний для країни час Верховною Радою України було прийнято нові закони й внесені відповідні зміни до діючих нормативно-правових актів, які регулюють соціально-трудова сферу. Зупинимося коротко на характеристиці двох ключових правових актів, які були прийняті законодавцем під час воєнного стану та суттєво змінили регулювання трудових відносин.

Першим і найбільш вагомим є ухвалений Верховною Радою України Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX² (далі – Закон № 2136-IX), який набрав чинності 24 березня 2022 року і діятиме протягом визначеного періоду воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII³. Зазначимо, що цей закон доповнений положеннями, внесеними законами України від 1 липня 2022 року № 2352-IX, від 22 листопада 2023 року № 3494-IX. Основною метою Закону є врегулювання трудової сфери під час дії воєнного стану. Незважаючи на те, що воєнний стан в Україні запроваджено Указом Президента України від 24.02.2022 р., положення Закону № 2136-IX вступають в силу виключно з дня, наступного за днем його опублікування, тобто з 24.03.2022 р. Таким чином, в період з 24 лютого до 24 березня 2022 року трудові відносини ще регулювалися законодавчими положеннями, які діяли у мирний час.

¹ Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія ПРАВО*. № 71, 2022. С. 377.

² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12> (дата звернення: 06.05.2024).

³ Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

Закон № 2136-IX вніс зміни до Кодексу законів про працю України та низки законодавчих актів України, зокрема в окремі статті законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоуправління», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом. Зокрема суттєвих доповнень зазнали норми КЗпПУ, що регулюють умови укладення трудового договору, особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного стану, а також розірвання трудового договору як з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. Закріплена норма яка врегульовує призупинення дії трудового договору. Мають місце зміни, щодо встановлення та обліку часу роботи, часу відпочинку, оплати праці. Для прикладу, деталізовано умови надання відпусток у період дії воєнного стану.

На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями. За ініціативою роботодавця можуть бути зупинення дії окремих положень колективного договору.

На сьогоднішній день, Закон № 2136-IX визначає особливості регулювання трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Наголосимо, що в сучасних умовах війни, положення даного Закону мають пріоритетне значення ніж норми Кодексу законів про працю України та інше трудове законодавство. Таким чином, норми законодавства про працю, які суперечать нормам цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються. Разом з тим, слід враховувати роз'яснення Мінекономіки, що ті норми, які діяли до введення воєнного стану і не суперечать положенням Закону № 2136-IX, можуть і надалі застосовуватися⁴. На нашу думку, така позиція є обґрунтованою, адже розумне поєднання вже існуючих норм і введення нових буде сприяти кращому регулюванню відносин у сфері праці.

⁴ Коментар Мінекономіки до Закону України від 23.03.2022 р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: роз'яснення Мінекономіки України від 23.03.2022 р. № 2136-9. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcfc14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

Іншим важливими правовим актом є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352 – IX від 01.07.2022 року (далі – Закон № 2352-IX), який 19 липня 2022 року набрав чинності. Варто наголосити, що даний нормативно-правовий акт суттєво реформує ключові питання у сфері трудових правовідносин та вносить зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про відпустки», Закону України «Про оплату праці», а також вносить істотні доповнення до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Проаналізуємо окремі значимі положення цього нормативного акту.

Відтак, починаючи з 19 липня 2022 року, Законом № 2352-IX запроваджено зміни в умовах припинення трудового договору, зокрема частину першу ст. 36 КЗпПУ доповнено пунктами 8⁻¹, 8⁻² і 8⁻³ в яких детально прописані нові підстави припинення трудового договору. Зазнали змін додаткові підстави розірвання трудового договору ініціативи роботодавця. Так статтю 41 доповнено пунктом 6, відповідно до якого трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадках неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Нормами цього Закону також деталізовано строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів. Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права. Але у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, – у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Також Законом № 2352-IX уточнено правила щодо збільшення нормальної тривалості робочого часу у період дії воєнного стану. Зокрема, тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Доповнено норму щодо відшкодування за рахунок держави-агресора працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, зокрема, визначено можливі джерела такого відшкодування. Це можуть бути кошти держави-агресора, а також кошти, отримані від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних,

міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Сформульовано дефініцію «сумісництво» (визначення поняття).

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи. Визначено, що особи, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану ними роботу. Суттєво уточнено поняття «призупинення дії трудового договору» і порядок його застосування⁵.

Змінилися гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків. Зокрема, за працівниками, 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, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, не зберігається збереження роботодавцем середнього заробітку. Однак, відповідно до статті 9-1 КЗпПУ підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові, порівняно із законодавством, трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

На сучасному етапі, на нашу думку, особливої уваги необхідно приділити законодавчому врегулюванню відносин між роботодавцями і працівниками, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». І хоча деякі положення Кодексу законів про працю не діють, зокрема статтею 119 КЗпПУ зазначено, що «на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки здійснюються у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи і всіх умов, передбачених вже укладеним між роботодавцем і працівником трудовим договором. А це означає, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за

⁵ Набули чинності зміни до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/publications/tax-and-legal-alert/2022/changes-labor-law.html> (дата звернення: 06.05.2024)

призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову⁶.

Правовий режим воєнного стану також зумовив внесення тимчасових змін в організацію трудових відносин, що позначилося і на порядку запровадження дистанційної роботи. Положення, які регулюють таку трудову діяльність регламентовано Законом України № 1213 – IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу», а також Законом України № 540 – IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (Covid-19)». Проте існують певні неузгодженості між вищезазначеними документами, КЗпП, а також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що підкреслює актуальність законотворчої діяльності за окресленим напрямом та впорядкування механізмів регулювання взаємодії працівників і роботодавців, яких пов'язують дистанційна форма праці⁷.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання вимог статті 29 КЗпПУ, а саме пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Підсумовуючи вищевикладене приходимо до висновку, що необхідність реформування трудових відносин покликана реаліями нашого сьогодення. Вдосконалення правових норм, перш за все, має бути спрямоване на дотримання закріпленого в Конституції України

⁶ Машков К.С., Горностай О.Б., Товт Т.О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. № 1. 2022. С.129.

⁷ Машков К.С., Горностай О.Б., Товт Т.О. Там само. С. 128.

права на працю, захист прав працівників, реалізацію прав та обов'язків роботодавця, які співпрацюючи повинні підтримувати та ефективно розвивати економіку країни в умовах війни.

На сьогоднішній день, вище охарактеризовані нормативні акти виступають основними джерелами регулювання трудових відносин під час воєнного стану в країні. Окрім зазначеного в нових законах, прописані й інші змістовні доповнення на яких зупинимося в наступних розділах даної роботи.

2. Новели правового регулювання трудового договору в умовах воєнного стану

За час воєнного стану трудове законодавство зазнало важливих змін, з набранням чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX, Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-IX, було вироблено нові підходи до регулювання трудових відносин між працівниками та роботодавцем під час війни.

Безумовно, трудовий договір є ключовим інститутом у трудовому праві, і саме він найбільше зазнав суттєвих змін за період війни, зокрема такі важливі аспекти, як уточнення умов укладення договору та збільшення підстав його припинення. Проаналізуємо найбільш істотні новели.

За вимогами законодавства мирного часу, більшість трудових договорів оформлювалися за заявою працівника про прийняття на роботу та відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця про таке прийняття із зазначенням посади, розміру оплати праці та деяких інших умов. Згідно зі ст. 24 КЗпПУ України трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі⁸. У передбачених законом випадках застосовується обов'язкова письмова форма трудового договору. Відповідно до внесених змін, в умовах воєнного стану сторони наділено правом самостійно визначати форму трудового договору (тільки заява і наказ чи повноцінна письмова форма).

Важливою зміною є те, що Закон № 2136-IX містить нові положення щодо випробування при прийнятті на роботу, про особливості переведення працівників на іншу роботу, зокрема і без їхньої згоди. Ці положення суттєво відрізняються від відповідних норм КЗпПУ. Так, в період дії воєнного стану умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

⁸ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 05.05.2024).

Законом № 2136-IX роботодавцям також надано можливість укласти з новими працівниками строкові трудові договори, що є новим і важливим положенням, яке, на нашу думку, сприятиме вирішенню кадрового дефіциту. Дійсно, це вдале рішення, адже в даному контексті, трудові відносини з відсутніми працівниками не припиняються, при цьому на час їх тимчасової відсутності роботодавець має право укласти строковий трудовий договір з іншим працівником. На ділі, це дуже зручно, адже в даному контексті, трудові відносини з відсутніми працівниками не припиняються, при цьому на час їх тимчасової відсутності роботодавець має право укласти строковий трудовий договір з іншим працівником. Варто замислитись над тим, щоб залишити таке положення і після нашої перемоги.

Щодо змін у питанні припинення трудового договору, слід звернути увагу на такі новели, зокрема, ст. 36 КЗпПУ доповнена трьома 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.

В умовах війни ці дві підстави, дійсно є актуальними, позаяк такі ситуації не були врегульовані у законодавстві мирного часу, у працівників виникали проблеми при звільненні, а роботодавці не мали нормативно-визначеного механізму звільнення. Єдиним способом, вирішення даної ситуації, залишалось звернення до суду.

8-3) відсутність працівника на роботі й інформації про причини цієї відсутності тривалістю понад чотири місяці поспіль. Для звільнення за цією підставою, необхідно, щоб виконувались одночасно три обов'язкові умови: 1) відсутність працівника, 2) відсутність інформації про працівника, 3) тривалість відсутності працівника та відсутності інформації понад чотири місяці поспіль. У разі відсутності принаймні однієї з цих вимог, звільнити працівника за цією підставою неможливо. Це положення актуальне для роботодавців, адже чимало працівників з початком війни покинули свої домівки, роботу, переїхали за кордон і належним чином не попередили про це. Вважаємо, що це положення є доречним і для мирного часу. Можливо, його не будуть застосовувати так часто, як у період воєнного стану, але воно точно буде сприяти визначеності у трудових правовідносинах, при виникненні подібних ситуацій в майбутньому.

Важливою є додаткова підстава розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників. Зокрема, ст. 41 КЗпПУ доповнено п. 6 такого змісту: «неможливості забезпечення

працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»⁹. Для розірвання трудового договору за цією підставою роботодавець має обґрунтувати неможливість подальшої співпраці із працівником внаслідок знищення засобів виробництва або майна через бойові дії. У разі звільнення працівника за цією підставою роботодавець наділяється правом на повторне прийняття такого працівника, якщо робота підприємства відновиться. Роботодавець зобов'язаний повідомити працівника про звільнення не менш ніж за 10 календарних днів¹⁰. На нашу думку, саме в цьому випадку доцільно було б застосовувати дистанційний чи надомний формат роботи, якщо це звичайно можливо.

Відповідно до внесених змін, розірвати трудовий договір можна як з ініціативи працівника, так і роботодавця. Зауважимо, що 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 звільнення. 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 відпустки¹¹.

Новою є норма статті 4 Закону № 2136-IX, яка встановлює правило, згідно якого працівник може звільнитися з роботи за власним бажанням у строк, зазначений у його заяві. При цьому таке звільнення можливе саме у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника. Про це також необхідно повідомити у заяві на звільнення.

Одним із важливих положень Закону України № 2136-IX є нова норма щодо призупинення дії трудового договору. Розглянемо більш детально її положення.

⁹ Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 05.05.2024).

¹⁰ Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення 06.05.2024).

¹¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12> (дата звернення: 06.05.2024).

Призупинення дії трудового договору визначено в Законі як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором¹². Наведене визначення, на наш погляд, є не зовсім вдалим та потребує уточнень. Вважаємо, що законодавцю необхідно було б конкретизувати, чи є призупинення дії трудового договору лише сукупністю «припинення забезпечення роботою», чи призупинення трудового договору є зобов'язання, яке включає призупинення всіх обов'язків сторонами. Зараз практика підтверджує, що, видаючи накази про призупинення трудового договору, роботодавці вважають, що у період припинення вони не мають жодного обов'язку, який був покладений на них трудовим законодавством, а це доволі спірна позиція.

Невизначено чітко чи повинна існувати одночасна двостороння неможливість надання та виконання роботи, чи достатньо неможливості з одного боку. Нині з тексту Закону вбачається, що призупинення можливе за умови неспроможності роботодавця надати будь-яку роботу, а не йдеться про неспроможність надання роботи, яка б відповідала кваліфікації працівника чи роботи яка повністю б відповідала істотним умовам праці, які існували до початку війни, не визначено чи роботодавець може в певних випадках запровадити надомну або дистанційну роботу. Якщо говорити про працівника, то неможливість виконання ним роботи повинна бути пов'язана не тільки з рівнем його кваліфікації, але й з іншими об'єктивними обставинами, які мають оціночний характер.

Вважаємо, що в даний час призупинення дії трудового договору можливе як у випадку двосторонньої неспроможності, так і неспроможності однієї зі сторін договору. Загалом ситуація із застосуванням новели «призупинення дії трудового договору» вимагає законодавчого доопрацювання задля дотримання принципу правової визначеності, дана зміна є актуальною в сучасних реаліях, однак після закінчення воєнного стану краще її не застосовувати, оскільки це буде суперечити положенням КЗпПУ.

Для усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укладати з новими

¹² Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 06.05.2024).

працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. На нашу думку, дана зміна є актуальною у сучасних реаліях, однак після закінчення воєнного стану краще її не застосовувати, оскільки таке рішення не відповідає положенням КЗпПУ і може призвести до непорозумінь.

Закон № 2136-IX містить також положення про особливості переведення працівників на іншу роботу, зокрема і без їхньої згоди, про зміну істотних умов праці в умовах воєнного стану. Ці положення суттєво відрізняються від відповідних норм КЗпПУ.

Одним із важливих нововведень є норма, яка визначає, що в період воєнного стану роботодавець не зобов'язаний завчасно (за 2 місяці) повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці, як це передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпПУ. На нашу думку, повідомлення працівнику про зміну істотних умов праці є в певній мірі гарантією для працівників, а тому залишення даного припису в післявоєнний час вважаємо недоцільним.

Зазнали змін і підстави переведення. Згідно ст. 3 згаданого Закону: «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 створюють або можуть становити загрозу життю чи нормальному життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою»¹³. Таке рішення, як вірно зазначає Т.О. Івашкова, реалізується з дотриманням наступних умов: 1) переведення відбувається на роботи, які не протипоказані працівникові за станом здоров'я; 2) переведення не можливе у місцевість, на території якої тривають активні бойові дії; 3) переведення можливе лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій; 4) оплата праці працівнику гарантується не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою¹⁴.

Таким чином, незмінним залишилось, те що як і раніше, така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом

¹³ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12> (дата звернення: 06.05.2024).

¹⁴ Івашкова Т.О. Окремі питання регулювання трудових правовідносин в період дії воєнного стану. *Наукові проблеми запровадження правового режиму воєнного стану в Україні*: зб. мат. наук.-практ. онлайн-заходу. Одеса, 29 квітня 2022 р. С. 104.

здоров'я. Більш того, тепер встановлено заборону на переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. І лише за згодою працівника, його може бути переведено на роботу в іншу місцевість з активними бойовими діями. Протягом воєнного стану це можливо виключно для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, або інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей. На відміну від норми про неповідомлення працівника у зв'язку із змінами істотних умов – дана новела, на нашу думку, є абсолютно доцільною. Адже ніхто не знає, що очікує нас у майбутньому, і введення такої норми на постійній основі буде слугувати у якості додаткової гарантії безпечних умов праці.

Як і за умов мирного законодавства, виконана робота за зміненими умовами праці повинна бути оплачена, але не нижче, ніж в розмірі середнього заробітку за попередньою роботою; роботодавець має обов'язок – ознайомити працівника з розпорядженням чи наказом про ймовірну зміну істотних умов праці та отримати його письмову згоду чи незгоду з цим. Потрібно розуміти, що позитивна або негативна реакції матимуть юридичні наслідки для сторін трудового договору. Наприклад, у ситуації, коли особа не погоджується з таким рішенням роботодавця про переведення, вона може бути звільнена з роботи на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ (відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці). Але при цьому працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі, не меншому від середнього місячного заробітку на підставі ст. 44 КЗпПУ. Вважаємо внесені зміни в трудове законодавство, пов'язані з переведенням працівників, на даному етапі доцільними.

Таким чином, прийняті законодавцем доповнення до норм, що регулюють інститут трудового договору є актуальними в сучасних реаліях війни, оскільки більш глибоко забезпечують права суб'єктів трудових відносин – як працівників, так і роботодавців.

3. Аналіз інших істотних новел трудового законодавства впроваджених в умовах воєнного стану

Норми прийнятих у 2022 році законів дещо змінили і правове регулювання оплати праці. Зокрема, на час дії режиму воєнного стану, роботодавець звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо доведе, що на це є поважні причини: сам правовий режим воєнного стану, бойові дії чи інші обставини непереборної сили. При чому, навіть звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці, не звільняє у подальшому роботодавця від обов'язку її виплати.

Законом № 2352-IX також встановлені обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців. Але, зауважимо, що у працівника залишилося право звернутися до суду з позовом про виплату всіх сум, що йому належать при звільненні лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені при звільненні. У загальному випадку заробітна плата за весь час відпустки повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки¹⁵. В будь-якому разі, роботодавець повинен шукати шляхи недопущення ситуацій із заборгованістю. Підкреслимо, що як і в мирний період так і у воєнний час виплати повинні бути своєчасними, адже вони підтримують нормальний рівень життєдіяльності громадян.

Також відбулися певні зміни і в регулюванні робочого часу та часу відпочинку працівника в умовах воєнного стану. Ці питання теж врегульовані по новому Законом № 2136-IX, зокрема, змінено порядок встановлення часу початку та завершення роботи, наразі це право належить роботодавцеві; збільшено нормальну та скорочену тривалість робочого часу працівників; обмежено тривалість щорічної оплачуваної відпустки 24 календарними днями та надання окремих видів відпусток працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури; зупинено застосування норм окремих статей КЗпПУ, які регулюють робочий час та час відпочинку¹⁶.

Слід зазначити, що питання збільшення нормальної тривалості робочого часу, викликало дискусію. Все почалося з того, що у **статті 6** Закону № 2136-IX були внесені наступні зміни: «нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Саме ця норма і стала дискусійною. Були деякі побоювання зі сторони юристів і насамперед самих робітників, що роботодавці почнуть зловживати даним положенням. Але, слід підкреслити, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця. Крім того, збільшення має обґрунтовуватися потребою більш ефективної діяльності підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності

¹⁵ Оптимізація трудових відносин в умовах воєнного стану: новели закону № 2352-І. URL:<https://gurt.org.ua/news/informator/79494/> (дата звернення 06.05.2024).

¹⁶ Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. № 70. 2022. С. 246.

населення. *Водночас визначено, що таке рішення може бути прийнято виключно стосовно організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.*

Стаття 8 Закону № 2136-IX окреслює особливості залучення працівників до роботи у нічний час на період воєнного стану. Згідно ч. 3 ст. 54 КЗпПУ нічним вважається час із 10 години вечора до 6 години ранку. Під час воєнного стану робота в нічний час не заборонена. Уточненням в даному положенні є те, що в період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпПУ про скорочення тривалості роботи (зміни) вночі на одну годину та про випадки, коли можливе зрівняння тривалості нічної роботи з денною. Тут варто відмітити, що питання залучення працівників до роботи у нічний час, особливо під час війни є доволі актуальним. Не так давно, через масовані ракетні удари по об'єктах критичної інфраструктури, в Україні відбувались часті відключення світла. Особливо складною ситуація зберігалась в Одесі. Пріоритетним обов'язком держави було – забезпечити громадян світлом в найкоротші строки, наші енергетики працювали ночами, щоб оперативно стабілізувати ситуацію. Саме на даному прикладі, можна чітко простежити як вищезазначена норма реалізується на практиці. Регулюючи даний режим роботи, варто не забувати, що людський ресурс – найважливіша сила, яку ми маємо.

Серед інших змін, які відбулись в трудовому законодавстві, варто звернути увагу на врегулювання відпусток без збереження заробітної плати. Слід зазначити, що працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, повинен звернутися до роботодавця із заявою щодо відпустки без збереження заробітної плати. У цій заяві обов'язково має бути визначена тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів. До речі, працівник має право реалізувати своє право на таку відпустку кілька разів. Однак вона не може становити понад 90 календарних днів. У разі повернення працівника, який перебував у відпустці, на територію України, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки¹⁷.

Під час воєнного стану в законодавстві існувала імперативна норма про обмеження тривалості відпустки тільки 24 календарними днями. Наразі порядок надання відпусток конкретизували і норма стала диспозитивною, тобто роботодавець може обмежити надання щорічної основної відпустки 24 календарними днями. Тобто, якщо у роботодавця

¹⁷ Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX. Відомості Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення 06.05.2024).

немає заперечень, то працівник, який має відпустку тривалістю понад 24 календарні дні, має право нею скористатись. Варто зауважити, що потенційне обмеження тривалості відпустки стосуватиметься лише щорічної відпустки за поточний робочий рік, оскільки до цього часу не було чітко врегульована можливість під час воєнного стану надання невикористаної щорічної відпустки за попередні роки. Також зазначено, що роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Під час воєнного стану це може бути зумовлено потребою залучення більшої кількості працівників до роботи. Але у мирний час, на наш погляд, ця норма буде суперечити гарантіям працівників щодо права на відпустки.

В Україні ще за часів пандемії COVID-19 широкого застосування набула дистанційна форма роботи. Такий вид режиму праці є одним із способів збереження трудових відносин, який має важливе значення і в умовах воєнного стану. Дійсно, режим дистанційної роботи не обмежує працівників територією і робочим місцем, а тому дає можливість працювати будь-де, навіть із-за кордону, головне, щоб був доступ до інформаційно-комунікаційних технологій. Реалії воєнного стану зумовили внесення тимчасових змін і в організацію режиму дистанційної роботи. Передусім, це стосується можливості її застосування за наказом (розпорядженням) роботодавця, без укладення письмового трудового договору та без повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, як того вимагає законодавство в мирний час. Ми вважаємо, що норми довоєнного часу більш суворіше врегульовували формат такої роботи. Вважаємо, що розглядати таке «послаблення» щодо врегулювання дистанційної роботи можливо лише за надзвичайних умов, коли діяти потрібно швидко.

Резонансною зміною, яка привернула увагу та визвала дискусії у ЗМІ, стало скасування виплати середнього заробітку військово-службовцям (ч.3 ст.119 КЗпП). З 19 липня 2022 року за ними зберігатиметься робоче місце та посада, проте середній заробіток роботодавцем не сплачуватиметься. Ці ж зміни стосуються і працівників, які лікуються після отриманих поранень, потрапили в полон або безвісно відсутні. Як наголошує Міністерство економіки у своїх роз'ясненнях до нового закону, оскільки закон не має зворотної дії в часі, обов'язок роботодавця щодо збереження за такими категоріями працівників середнього заробітку зберігається включно до дня, що передує дню набранням чинності цим Законом. Водночас, зазначені зміни не обмежують права суб'єктів господарювання приватної форми власності зберігати такі виплати і після набуття чинності цим Законом.

Тобто якщо роботодавець бажає і має можливість виплачувати середній заробіток, то він вправі це продовжувати робити¹⁸.

Насправді, таке положення є спірним і викликає певні запитання. Але проаналізувавши дане питання більш детально, доречно погодитись із думкою юристки А. Мовчан, яка зазначає що вочевидь ці зміни покликані зменшити фінансове навантаження на роботодавця, оскільки за відсутності працівника на роботі його обов'язки або виконує інший працівник, або вони не виконуються взагалі¹⁹.

4. Обмеження прав і гарантій в трудовому законодавстві під час війни

Як відомо, одним із обов'язків держави є створення всіх необхідних умов для повного здійснення громадянами права на працю. Згідно з Конституцією України: «кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується»²⁰. Саме держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності. Водночас, працівники, відповідно до Основного закону мають право на захист своїх порушених прав. Зокрема, у ст. 44 Конституції України зазначено: «ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів». Але, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43,44 Конституції України.

З повномасштабним вторгненням РФ на територію України, наше життя докорінно змінилось, а тому, відповідно до чинного законодавства, на період дії воєнного стану державою вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина. Повний перелік допустимих обмежуваних прав під час дії військового стану в межах тимчасових обмежень визначений ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»²¹.

У сфері трудових відносин обмеження прав виникають у двох напрямках: перший, щодо використання потужностей та трудових ресурсів підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, зміни режиму їхньої роботи, проведення інших змін

¹⁸ Оптимізація трудових відносин в умовах воєнного стану: новели закону № 2352-IX. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/79494/> (дата звернення 06.05.2024).

¹⁹ Там само.

²⁰ Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-РП. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws-/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

²¹ Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws-/show/389-19#Text> (дата звернення: 05.05.2024). С. 190.

виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю²². Другий напрямок передбачає можливість запровадження трудової повинності для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану²³.

На нашу думку, обмеження вищезазначених конституційних прав в умовах воєнного стану є абсолютно доречними і відповідають положенням ст. 64 Конституції України. Слушним зауваженням є слова юриста і експерта з трудового права В. Ковальчука, який доречно підкреслює, що Закон № 2136 – IX прямо не забороняє надання працівникам «більш розширених» прав і гарантій, наприклад за добровільним рішенням роботодавця або внаслідок домовленостей, укладених між роботодавцем та профспілкою. Якщо таким чином буде забезпечено ефективнішу роботу під час воєнного стану і при цьому права сторін трудового договору не зазнають утисків, то і підстав для застосування санкцій за недотримання чинних норм права не виникне²⁴. На наш погляд, тлумачити Закон № 2136-IX, як такий, що лише обмежує працівників у своїх правах, було б не доцільно.

Варто звернути увагу на ще один важливий аспект. Відомо, що законодавством України передбачена охорона праці жінок, встановлено пільги та додаткові гарантії їхніх трудових прав. Однак, як ми зазначали вище на період дії воєнного стану, деякі права можуть бути обмежені. Зокрема, ч. 1 статті 9 Закону № 2136-IX йдеться про те, що «у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах». І хоча законодавство передбачає обов'язкову згоду жінки на залучення до таких робіт, але на практиці часто складається зовсім інша ситуація, коли жінка, через певні життєві обставини, буде вимушена працювати в таких умовах. Таким негативним досвідом в історії були часи

²² Кохан Н.В. Обмеження прав на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7. Запоріжжя. 2022. С. 189-193. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf

²³ Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

²⁴ Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. Київ. 2022. 26 с. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf. С.4.

Великої Вітчизняної війни²⁵. Тоді, жінок залучали на всі виробництва і на всі роботи без жодного винятку, замість чоловіків²⁶. Справа в тому, що шкідливі наслідки від таких робіт можуть не тільки вплинути на стан здоров'я самої жінки (наприклад, втрата працездатності, встановлення інвалідності), а й призвести до негативних наслідків для держави в цілому (погіршення демографічної ситуації, народження дітей з різними захворюваннями тощо).

Інші обмеження стосуються робочого часу. Якщо за мирних умов тривалість робочого часу визначена у статті 50 КЗпП України і не може перевищувати 40 годин, то під час дії воєнного стану – не повинна перевищувати 60 годин. При цьому, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норм праці. Крім того, скасовуються положення про скорочений графік роботи напередодні святкових днів. П'ятиденний чи шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. А норма про те, що безперервний відпочинок може бути скорочений до 24 годин, означає, що кількість вихідних може бути скорочена до одного.

На перший погляд, такі новели сильно контрастують з положеннями мирного часу. Дійсно, положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» навряд чи можна назвати такими, що спрямовані на захист прав та інтересів працівників, скоріше навпаки, оскільки права працівників значно звужуються порівняно з мирними умовами. З іншого боку, вважаємо, що це скоріше вимушена необхідність, зумовлена потребою ефективної діяльності в сфері оборони та забезпечення життєдіяльності населення.

Важливо, щоб будь які зміни в робочому процесі були обґрунтованими, і не призводили до свавілля як з боку роботодавців так і працівників. А тому, після закінчення дії воєнного стану, вважаємо, що такі положення варто скасувати і повернутися до норм мирного часу.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який, здавалось би, повинен був поліпшити становище працівника, але, на жаль, відбулася зворотна ситуація. Цей Закон прийнятий із порушенням вимог Основного Закону України та Конвенції про дискримінацію у галузі праці та занять № 111, значно звужує та обмежує права і свободи працівників. Це є значним, але, в умовах війни, виправданим недоліком законодавця.

²⁵ 17. Свічкарьова Я.В. Деякі питання застосування праці жінок в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7. Запоріжжя. 2022. С.197-199. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/43.pdf. С.198.

²⁶ Трофименко М. С. Особливості праці жінок на підприємствах вугільної промисловості (2014). *Право та інновації* № 4 (8). 2014. С. 157.

Як бачимо, в роки повномасштабної війни, зміни до трудового законодавства є досить суттєвими та викликають чимало дискусій як в правників так і в роботодавців та працівників. Не виключено й те, що в майбутньому на суспільство очікують нові зміни законодавства про працю, адже з кожним новим днем війни трудовий ринок зіштовхується з новими викликами і потребує якнайшвидшого реагування з боку законодавців.

ВИСНОВКИ

З огляду на викладене слід зазначити, що правове регулювання трудових відносин в Україні зазнало ґрунтовних трансформацій, отримало позитивні зміни у вигляді нововведень у трудове законодавство. Війна стала поштовхом для вагомих змін до застарілих норм, які тепер наблизились до вимог сучасності. Нові положення глибше визначають взаємні права та обов'язки, забезпечують гарантії для роботодавців і працівників в умовах війни. Така деталізація є надзвичайно важливою для обох сторін трудового договору, захищає їх від порушення прав та значно скорочує можливість невиконання обов'язків через прогалини у нормах права.

Аналіз новел трудового законодавства, показує, що саме інститут трудового договору зазнав найбільших змін під час війни, появились нові підстави розірвання трудового договору, абсолютно новим є положення про призупинення дії трудового договору. Одним із позитивних положень є право працівника на розірвання трудового договору без двотижневого строку попередження.

Зазнав зміни порядок надання відпусток працівникам. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівникові у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Вважаємо, що перелік осіб, яким роботодавець не може відмовити у відпустці, має бути розширеним, наприклад для неповнолітніх, інвалідів, учасників бойових дій. На наше переконання, ця норма може мати місце лише під час дії воєнного стану.

Дискусійною вважаємо новелу, яка звільняє роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці. роботодавець має довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили – на нашу думку, це уточнення є важливим для захисту прав працівників. Важливо, що дане положення не звільняє роботодавця від обов'язку виплати заробітної плати.

Разом з тим, Законом № 2136-IX, передбачено певні обмеження конституційних прав і свобод працівників, зокрема обмежено право на страйк, підприємствам дозволили збільшити тривалість робочого часу

до 60 годин на тиждень, за військовослужбовцями не буде зберігатися середня заробітна плата. На нашу думку, такі обмеження є вимушеними і тимчасовими, **які в сукупності повинні підтримувати та розвивати економіку країни в умовах воєнного стану**, а тому після закінчення війни мають бути обов'язково скасовані.

Вважаємо, що основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розроблення ефективного механізму забезпечення трудових прав, можливість швидко і практично пристосовуватися до складних реалій сьогодення, **але всі зміни, перш за все, повинні бути спрямованими на дотримання, закріпленого Конституцією України права на працю**. Не виключаємо й те, що в майбутньому на суспільство очікують нові зміни законодавства про працю. Безперечно, внесені в умовах режиму воєнного стану позитивні рішення щодо вдосконалення трудових відносин варто врахувати в проєкті нового Трудового кодексу України.

АНОТАЦІЯ

У дослідженні визначено, що війна значно вплинула на всі сфери життя українського суспільства, особливо вагомі зміни відбулися в правовому регулюванні соціально-трудої сфери. Галузь трудового права зазнала ґрунтовних трансформацій, оскільки трудовий ринок зіштовхнувся з новими викликами та потребував якнайшвидшого реагування з боку законодавців.

Зазначено, що прийняті у 2022 році закони сприяли усуненню прогалин у трудовому законодавстві, що виникли у зв'язку із введенням у державі правового режиму воєнного стану, визначили нові підходи до регулювання трудових відносин, враховуючи при цьому можливості та потреби держави, працівника та роботодавця.

Обґрунтовано, що трудовий договір – ключовий інститут трудового права зазнав суттєвих змін за період війни, зокрема уточнено умови укладення договору та збільшено підстави його припинення. Визначено, що застосування новели «призупинення дії трудового договору» вимагає законодавчого доопрацювання, дана норма є актуальною в умовах дії воєнного стану, після перемоги її застосовувати недоцільно, оскільки це буде суперечити положенням КЗпПУ.

Встановлено, що Законом № 2136-IX, передбачено певні обмеження конституційних прав і свобод працівників, зокрема обмежено право на страйк, підприємствам дозволено збільшувати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень,

Зроблено висновок, що на сучасному етапі, вирішення питань у трудовій сфері, повинно відбуватися, насамперед, крізь призму

безпеки громадян. Обов'язком держави є створення належного правового поля та забезпечення всіх необхідних умов праці, а обов'язок роботодавця – не зловживати обмеженням трудових прав працівників В умовах воєнного стану, роботодавці і працівники, зобов'язані швидко адаптуватися до нових обставин, мобілізувати свої сили і працювати на перемогу.

Запропоновано, наявні позитивні рішення щодо вдосконалення трудового законодавства врахувати в новому Трудовому кодексі України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/-show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.05.2024).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 05.05.2024).

3. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення 06.05.2024).

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12> (дата звернення: 06.05.2024).

5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/-show/389-19#Text> (дата звернення: 05.05.2024).

6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 23.03.2022 р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: роз'яснення Мінекономіки України від 23.03.2022р. № 2136-9. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcfc14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

7. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. № 71, 2022. С. 376-381.

8. Івашкова Т.О. Окремі питання регулювання трудових правовідносин в період дії воєнного стану. *Наукові проблеми*

запровадження правового режиму воєнного стану в Україні: зб. мат. наук.-практ. онлайн-заходу. Одеса, 29 квітня 2022 р. С. 104.

9. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. Київ. 2022. 26 с. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf.

10. Кохан Н.В. Обмеження прав на працю в умовах воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. № 7. Запоріжжя. 2022. С. 189-193. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf

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

12. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. № 70. 2022. С. 242-247.

13. Набули чинності зміни до деяких законодавчих актів щодо оптимізації трудових відносин. URL: <https://www.pwc.com/ua/uk/publications/tax-and-legal-alert/2022/changes-labor-law.html> (дата звернення: 06.05.2024)

14. Оптимізація трудових відносин в умовах воєнного стану: новели закону № 2352-І. URL: <https://gurt.org.ua/news/informator/79494/> (дата звернення 06.05.2024).

15. Свічкарьова Я.В. Деякі питання застосування праці жінок в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. № 7. Запоріжжя. 2022. С. 197-199. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/43.pdf.

16. Трофименко М. С. Особливості праці жінок на підприємствах вугільної промисловості (2014). *Право та інновації* № 4 (8). 2014. С. 156–162.

Information about the author:

Skorobahatko Andriy Vasylovych,

Doctor of Law,

Associate Professor at the Department of General Legal Disciplines,

Head of the Department of General Legal Disciplines

National University “Odessa Maritime Academy”

8, Didrikhsona str., Odessa, 65052, Ukraine