

УДК: 349.23/24
DOI: 10.36919/2312-7812.4.2022.127

О.А. Рассомахіна

ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ ТА НАПРЯМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ

У статті проаналізовано положення трудового законодавства щодо порядку реалізації соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану. Розглянуто зміни у законодавстві відповідно до основних інститутів особливої частини трудового права. Досліджено основні нормативно-правові акти у даній сфері та узагальнено положення трудового законодавства стосовно порядку реалізації права на працю у період війни. Визначено основні засади правового регулювання трудових відносин в умовах війни. Показано вплив розвитку трудового законодавства воєнного періоду на порядок здійснення окремих трудових прав. Надано оцінку стану правового регулювання у сфері праці в умовах воєнного стану. Ідентифіковано основні проблеми для сфери економіки й ринку праці, породжені воєнним вторгненням на територію України держави-агресора.

Метою статті є висвітлення теоретичних і практичних засад реалізації права на працю та порядку регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану; дослідження змін у трудовому законодавстві, які сталися у даний період.

У процесі дослідження застосовувалися філософські та загальнонаукові методи пізнання, національне законодавство та правова доктрина у сфері трудового права, а також результати окремих економіко-статистичних досліджень.

Обґрунтовано, що державою в особі уповноважених нею органів вжито належних заходів, які створюють умови для продовження існування соціально-трудових відносин в умовах війни та безперебійної роботи підприємств, установ, організацій усіх форм власності та фізичних осіб, які використовують найману працю, і підтримку ними належного функціонування економічної системи держави.

З'ясовано, що основний масив правових норм, які регулюють трудові правовідносини в умовах війни, акумульовано у змінених нормах КЗпП України, Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Законі «Про правовий режим воєнного стану».

Зроблено висновок про важливість забезпечення дотримання принципів верховенства права, людиноцентризму та основних засад концепції гідної праці у сфері правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах воєнного стану.

The scientific work analyzes provisions of labor legislation regarding the procedure of implementation of social and labor relations under martial law. Changes in the legislation in accordance with the main institutions of the special part of labor law are considered. The main legal acts in this field were analyzed and the provisions of labor legislation regarding the procedure for implementing the right to work during the wartime were summarized. The basic principles of legal regulation of labor relations in the condition of war were defined. The impact of development of labor legislation during war period on the procedure of exercising of individual labor rights is shown. An assessment of state of legal regulation in the field of labor under martial law is provided. The main problems in the sphere of economy and labor market, caused by military invasion of the territory of Ukraine by the aggressor state, have been identified.

The aim of the article is to highlight the theoretical and practical principles of the implementation of the right to work and procedure of regulation of social and labor relations under martial law and to study changes in labor legislation, that occurred during this period.

In the process of the research philosophical and general scientific methods of cognition were used, as well as national legislation, legal doctrine in the field of labor law and the results of economic and statistical studies.

It is substantiated, that authorized bodies of the state have taken appropriate measures to create conditions for developing social and labor relations in conditions of war and for operation of enterprises, institutions, organizations of all forms of ownership and individuals, who use hired labor, for proper functioning of the economic system of the state.

It was found, that the main set of legal norms regulating labor relations in wartime are accumulated in the amended norms of the Labor Code of Ukraine, in the Law "On the Organization of Labor Relations in Martial law" and in the Law "On the Legal Regime of Martial Law".

In the process of the research it was made a conclusion about importance of ensuring compliance with the principles of the rule of law, humanity and concept of decent work in the sphere of legal regulation of social and labor relations under martial law.

Ключові слова: воєнний стан, державне регулювання ринку праці, трудові ресурси, право на працю, соціально-трудова відносина, нормативно-правове регулювання, працівник, роботодавець, трудовий договір.

Key words: martial law, state regulation of labor market, labor resources, right to work, social and labor relations, normative and legal regulation, employee, employer, employment contract.

Постановка проблеми. Військове вторгнення Російської Федерації на територію України, оголошення 24 лютого 2022 року воєнного стану в нашій державі та його продовження на наступні періоди, його запровадження на всій території України, процеси масової мобілізації у нашій державі, значне посилення міграційних процесів, значний відтік з країни робочої сили та кваліфікованого персоналу або зайнятості працівників у воєнних діях, масштабні втрати робочих місць та збільшення обсягів безробіття, численні людські жертви - все це спричинило багато негативних наслідків для усіх сфер життя українського суспільства та сфери соціально-трудових відносин зокрема. Дані несприятливі наслідки породили низку гуманітарних, соціально-економічних і міжнародних глобальних проблем загалом і правових проблем зокрема, які мають безпосереднє відношення, як до юридичної науки в цілому, так і до науки трудового права. Одними із найбільшочіших серед таких проблем стали питання, пов'язані зі створенням умов подальшого розвитку та забезпечення безперервного функціонування в Україні у цей особливий період ринку праці, забезпечення умов для існування в Україні безпечної, здорової та задекларованої праці, створення умов для збереження трудових ресурсів вітчизняних підприємств, установ, організацій, суб'єктів господарювання усіх форм власності, забезпечення збереження трудового потенціалу країни в цілому на майбутні періоди після закінчення воєнного стану. Адже економіка та праця взаємопов'язані та взаємозалежні явища. А належне правове забезпечення функціонування ринку праці у воєнний період є запорукою перемоги.

За даними Національного інституту стратегічних досліджень серед працездатного населення матеріальних втрат внаслідок війни зазнало майже 70% українців; лише 20% працюючого населення України не відчувало на собі зменшення заробітних плат за період війни [1]. За даними Центру Разумкова потенціал ринку праці у даних умовах є значно послабленим, відбулася зміна структури ринку праці, суттєвим став дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили у сторону зменшення попиту, зросла тінізація ринку праці, спостерігається тенденція до зниження заробітних плат

[2]. За даними Національного банку України вже станом на липень 2022 року рівень безробіття в Україні збільшився до 35% (тобто, більше третини українців залишилися без роботи) і за прогнозами така негативна тенденція зберігатиметься, стан ринку праці і надалі погіршуватиметься [3].

Зазначені зміни у системі соціально-економічних відносин обумовлюють необхідність спеціального правового регулювання трудових відносин у період війни. Наявного у системі трудового законодавства нормативно-правового масиву було недостатньо для вирішення цього завдання, що потребувало прийняття нового законодавства, яке б врегулювало трудові відносини в умовах війни, та впровадження відповідних законодавчих змін у практику. Так, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII стосовно питань регулювання праці лише нормативно закріплює мету збереження трудових ресурсів в умовах війни та регулює питання трудової повинності. КЗпП України не містить окремої Глави, яка б регулювала трудові відносини в умовах воєнного стану, у цьому випадку законодавець пішов іншим шляхом і врегулював відносини у сфері праці відповідно за усіма основними інститутами трудового права та для усіх видів роботодавців шляхом внесення змін до окремих статей даного кодексу та прийнявши спеціальний Закон. Саме тому прийняття Верховною Радою України 15 березня 2022 року Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» за №2136-IX, яким було внесено суттєві зміни до КЗпП України, обумовлює необхідність вивчення та наукового опрацювання даних змін у трудовому законодавстві, здійснення аналізу практики їх реалізації, виявлення, як позитивних, так і негативних досягнень у правовому регулюванні даної сфери суспільних відносин у воєнний період, що безумовно потребує часу. Цікаво, що даний Закон призначений саме для періоду воєнного стану, після припинення чи скасування воєнного стану у силі залишаться лише дві статті даного Закону: частина четверта статті 13 («Призупинення дії трудового договору») та стаття 15 («Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України»), чинність яких буде припинена з моменту завершення процесу відшкодування державою агресором грошових сум працівникам та роботодавцям, втрачених ними внаслідок збройної агресії РФ проти України. Актуальним є дослідження кореляційного зв'язку даного Закону із вже існуючим протягом семи років Законом «Про правовий режим воєнного стану» та нормами статей 43, 44 та 64 Конституції України. Зокрема, норми ст. 64 Конституції України стосуються обмеження конституційних прав і свобод людини на період воєнного стану. Право на працю в цілому та його реалізація в умовах воєнного стану не віднесено до категорії тих прав, які не можуть зазнавати обмежень у даний період, тому важливо дослідити механізм його адаптації до умов воєнного стану. Важливою нормативною основою даного дослідження стали також Закон «Про оплату праці», Закон «Про відпустки», Закон «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України». Загалом правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану зазнало суттєвих змін, які потребують ретельного аналізу та дослідження.

Змін у правовому регулюванні в основному зазнали такі інститути трудового права, як трудовий договір, зміна і припинення трудового договору, переведення на іншу

роботу, призупинення трудового договору, умови праці та охорона праці, оплата праці, робочий час, час відпочинку.

Перед наукою трудового права постало загальне завдання пошуку моделей правового регулювання соціально-трудових відносин в умовах війни та післявоєнний період, а також конкретні завдання: віднайти дієві механізми та методи вдосконалення трудового законодавства з урахуванням вищенаведених факторів, пошуку концепцій змін до трудового законодавства, оцінка їх практичної ефективності, виходячи з основ трудового законодавства та принципів правового регулювання галузі. Усе вищезазначене свідчить про актуальність досліджень проблем правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, а також визначення перспектив розвитку даного механізму у повоєнний період.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить про актуальність обраної теми із врахуванням комплексного характеру предмета трудового права та вимушених умов практичної реалізації та апробації нових змін у правовому регулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану. Питання регулювання трудових відносин в умовах війни у вітчизняній доктрині з часів завершення Другої світової війни на рівні наукових праць є малодослідженими. Сьогоднішньому етапу наукового освоєння даного напрямку досліджень передують наукові розробки з історії війни, воєнного законодавства у попередні історичні періоди, наукові розробки правового статусу ветеранів війни у праві соціального забезпечення, окремі дослідження у сфері міжнародного трудового права, зокрема проведені в рамках МОП. Початок війни РФ проти України став тим переломним моментом, який спричинив появу та актуалізував наукові дослідження даної проблематики крізь призму трудового права та законодавства України. Окремі аспекти реалізації трудових відносин в умовах війни не залишають байдужими, як вчених-правників, так і вчених-економістів.

Важливі аспекти правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану висвітлюються такими українськими вченими, як Гордєєва О.О., Островерх А.М., Полтавський Е.М. [4], Машков К.Є., Горностай О.Б., Товт Т.О. [5], Бортник С. М. [6], Алюшина Н.О. [7], Гуренко Т.О. [8], Ярошенко О.М. та Вапнярчук Н.М. [9], Сидоренко А.С. [10] та інші.

Зокрема, вчені Гордєєва О.О., Островерх А.М., Полтавський Е.М. здійснили достатньо ґрунтовний аналіз змісту норм Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» за основними інститутами особливої частини трудового права та зробили висновки стосовно регуляторного впливу даного Закону на соціально-трудові відносини. Питанню законодавчого регулювання відносин між роботодавцями і працівниками в умовах сьогодношньої війни присвячена праця Машкова К.Є. та Горностай О.Б. Проблема збереження людського капіталу України в умовах війни була детально досліджена такими вченими-економістами, як Васильців Т.Г., Мульська О.П., Лупак Р.П., Бідак В.Я. [11]. Порівняльна характеристика трудового контракту та контракту із добровольцем добровольчого формування територіальних громад та недоліки у правовому регулюванні правового статусу добровольців була здійснена у науковому дослідженні Бондаря О.С. [12]. Питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом було досить ґрунтовно досліджено Ярошенко О.М. та Вапнярчук Н.М. Проблема організації роботи державних службовців та оплати їх праці в умовах воєнного стану із наведенням результатів

опитування, проведеного НАДС, було здійснено у досить цікавому і важливому для сьогодення науковому дослідженні голови НАДС Алюшиної Н.О. Питання організації оплати праці працівників в умовах воєнного стану та питання ефективності трудового права у зв'язку з цим досліджувалися також такими вченими, як Амелічева Л.П., Валецька О.В., Іншин М.І., Сімутіна Я.В. та іншими.

Однак доктринальна оцінка реформ трудового законодавства в умовах воєнного стану ще не здійснювалася у системному вигляді, тому питання правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану поки що не систематизовані і розроблені не в повному обсязі. Науці трудового права, а також правозастосовній практиці у даній сфері, не вистачає комплексного підходу та комплексного бачення розвитку, як теоретичних, так і практичних засад регулювання соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану в цілому та особливостей регулювання його основних інститутів у такий вкрай важкий для країни період.

Метою дослідження є висвітлення ролі науки трудового права України у воєнний, а також і післявоєнний період, визначення тенденцій її глобального впливу на розвиток теоретичних і практичних засад здійснення та порядку регулювання соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану; дослідження змін у трудовому законодавстві, які відбулися у даний період.

Методи дослідження. У процесі дослідження використовувалися філософські та загальнонаукові методи пізнання, зокрема, загальносоціологічний метод, формально-логічний, системно-функціональний та спеціально-юридичний методи. У ході дослідження було проаналізовано зміни у трудовому законодавстві України, які регулюють умови праці та трудові відносини протягом воєнного періоду, а також результати окремих економіко-статистичних досліджень.

Виклад основного матеріалу. Уся сукупність правових норм, які регулюють трудові правовідносини в умовах війни, отримала своє місце у змінених статтях КЗпП України, Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Законі «Про правовий режим воєнного стану». У даному кодексі та Законі об'єднано різноманітні інститути трудового права, які забезпечують порядок організації та здійснення процесу людської праці у даний особливий період. Правове регулювання окремих інститутів особливої частини трудового права зазнало змін також шляхом прийняття поправок й до окремих спеціальних законів у сфері трудового права.

Важливими віхами законодавчих змін у трудовому законодавстві стали також прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 01 квітня 2022 року № 2179-ІХ, Закону «Про делегування законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-ІХ, прийняття Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-ІХ та Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 року № 2421-ІХ, які разом із законодавством про регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану створюють своєрідну палітру законодавчого регулювання даної сфери в умовах сьогодення. Тому ті зміни, про які піде мова, будуть розглянуті із врахуванням змісту даних чотирьох законів також.

Стосовно змін у правовому регулюванні інституту трудового договору слід зазначити, що вони визначені ст. 2 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон №2136-IX). Зазнали змін положення трудового законодавства щодо порядку обрання та визначення форми трудового договору, тепер в умовах воєнного стану форма трудового договору визначається за згодою сторін трудових правовідносин, які вправі самостійно шляхом домовленості обирати або усну, або письмову форму договору. Дане правило також означає, що в умовах воєнного стану вимоги про обов'язкову письмову форму трудового договору, визначені частиною 1 ст. 24 КЗпП, не є обов'язковими.

Процедура укладення трудового договору у період воєнного стану має такий вигляд: спочатку сторони соціально-трудова відносин визначають форму трудового договору; потім відбувається укладення трудового договору шляхом написання працівником заяви про прийняття на роботу та/або підписання ним трудового договору. Роботодавець своєю чергою видає наказ або розпорядження про прийняття на роботу у довільній формі або за типовою формою №П-1; роботодавець обов'язково повідомляє органи ДПС про прийняття працівника на роботу або про укладення гіг-контракту; і на завершення здійснюється фактичний допуск працівника до роботи.

Зазнали змін також правила про випробування при прийнятті на роботу. Відповідно до частини 2 ст. 2 Закону №2136-IX тепер в умовах воєнного стану випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися роботодавцем для будь-якої категорії працівників. Це означає, що винятки, які передбачені частиною 3 ст. 26 КЗпП, стосовно категорій осіб, для яких випробування при прийнятті на роботу не встановлюється, в умовах воєнного стану не діють. Слід також пам'ятати, що встановлення випробування при прийнятті на роботу було і залишається правом, а не обов'язком роботодавця.

Закон №2136-IX доповнив положення трудового законодавства також щодо підстав застосування строкового трудового договору, які визначені ст. 23 КЗпП. Враховуючи, що війна може спричинити різноманітні наслідки, пов'язані з виконанням працівниками своїх трудових обов'язків, абзац другий частини 2 ст. 2 даного Закону передбачив можливість для роботодавця у період воєнного стану укладати строкові трудові договори у таких двох випадках: 1) строковий договір із новим працівником на певний період воєнного стану з метою оперативного залучення працівників до роботи; 2) строковий договір на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причин відсутності останнього з метою усунення дефіциту кадрів підприємства, установи або організації. Щодо неявки працівників на роботу у період дії воєнного стану слід зазначити, що відсутність працівника на роботі через бойові дії чи обставини, які загрожують його життю та здоров'ю, не кваліфікуються автоматично як прогул без з'ясування причин неявки на роботі. Якщо причини неявки пов'язані з воєнним станом, за такими працівниками зберігається робоче місце, але не нараховується страховий стаж за дні неявки на роботу, а на їх місце тимчасово може бути прийнято іншого працівника.

Цілком доречним буде схарактеризувати й інститут трудової повинності, норми якого вступають в дію у період війни. Гарантовані ст. 43 Конституції України право на свободу праці та ст. 44 право на страйк належать до категорії тих прав людини та особи, які у період воєнного стану відповідно до законодавства військового періоду

обмежуються. Відповідно до Закону «Про правовий режим воєнного стану» проведення страйків у період війни заборонено (ст. 19). Відповідно до пункту 2 частини 1 ст. 8 цього ж Закону військове командування разом з військовими адміністраціями в окремих місцевостях можуть запроваджувати трудову повинність, яка передбачає виконання суспільно корисних робіт. Трудову повинність можна запроваджувати стосовно тих категорій працездатного населення, які не залучені у сфері оборони або на підприємствах, установах, організаціях критичної інфраструктури. Метою запровадження трудової повинності є створення умов для забезпечення функціонування національної економіки. Конкретний порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року №753.

Проте це не означає, що роботодавець протягом війни не має права впроваджувати на підприємстві, в установі чи організації більш підвищені стандарти та умови праці, розв'язання даного питання віднесено до сфери вільного волевиявлення та ініціативи учасників соціально-трудових відносин.

Коротко зупинимось й на динаміці соціально-трудових відносин та її впливі на динаміку трудового договору, як дане питання врегульовано у період воєнного стану.

Стосовно зміни істотних умов праці, що може проявлятися у зміні системи оплати праці, у встановленні або скасуванні пільг, у зміні режиму роботи, у встановленні або скасуванні неповного робочого часу, у зміні найменувань професій та розрядів, у запровадженні суміщення посад та зміні інших умов, що пов'язано зі зміною в організації виробництва і праці, Закон №2136-IX зупиняє дію частини 3 ст. 32 КЗпП та ст. 103 КЗпП про завчасне повідомлення працівників про зміни істотних умов праці та про нові чи зміну наявних умов оплати праці не менш як за два місяці до впровадження таких змін, натомість встановлює правило про попередження працівників про зміну істотних умов праці не пізніше як до запровадження таких умов (частина 2 ст. 3). Таким чином, роботодавця звільнено від обов'язку завчасно попереджати про зміну істотних умов праці, а зміна умов праці у період воєнного стану допускається.

Переведення працівника на роботу, яка не була обумовлена трудовим договором, в іншу місцевість без його згоди допускаються, якщо таке місце роботи розташовано не на території проведення активних бойових дій та якщо це не зашкодить здоров'ю працівника. Метою такого переведення може бути тільки необхідність подолання негативних наслідків воєнних дій. Відповідно переведення працівника на роботу в іншу місцевість, де ведуться активні бойові дії, допускається лише за згодою працівника. При переведенні працівникам гарантується оплата праці у розмірі не нижче середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи (частина 1 ст. 3 Закону № 2136-IX). Положення даного Закону суттєво змінили аналогічні правила, встановлені ст. 32 КЗпП.

Війна та пов'язані з нею обставини є тими підставами, які надають можливість роботодавцю оголосити простій на підприємстві, в установі або організації, хоча трудове законодавство з цього питання не зазнало суттєвих змін. Для реалізації даного права не встановлено ніяких обмежень у законодавстві на час воєнного періоду, це питання віднесено до сфери вільного волевиявлення роботодавця. Простій може бути запроваджено, як для всього підприємства, установи, організації, так і для їх структурних підрозділів, або для окремих працівників. Порядок запровадження простою

регулює ст. 34 КЗпП. Час простою підлягає оплаті працівникам у порядку, встановленому ст. 113 КЗпП.

Важливою новелою воєнного законодавства стало запровадження інституту призупинення трудового договору (ст. 13 Закону № 2136-IX). Законом визначено поняття призупинення трудового договору, під яким розуміють тимчасове припинення сторонами трудового договору (працівником та роботодавцем) виконання своїх обов'язків за даним договором у період збройної агресії проти України. При цьому період призупинення трудового договору може тривати увесь період дії воєнного стану або впродовж певної його частини. Головними підставами, які обумовлюють необхідність призупинення дії трудового договору, є одночасно неможливість роботодавця створювати працівникові необхідні умови для виконання ним своїх трудових функцій та неможливість працівника виконувати свої трудові обов'язки через обставини, які пов'язані із веденням воєнних дій на території України. Призупинення дії трудового договору може бути здійснено за ініціативою обох сторін трудового договору. Призупинення дії трудового договору оформлюється шляхом написання працівником відповідної заяви та видачею роботодавцем відповідного наказу або розпорядження. Призупинення дії трудового договору не є підставою припинення трудових відносин, протягом цього часу працівника не може бути звільнено, роботодавець зобов'язаний вести кадровий облік. Проте для сторін трудового договору призупинення тягне відповідні матеріальні наслідки. Так, для працівників за час, на який призупинено трудовий договір, не нараховується страховий стаж, відповідно не виплачується заробітна плата, не оплачуються лікарняний та відпускні. Призупинення не може бути застосовано для керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб органів місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади. Наказ про призупинення дії трудового договору може бути оскаржений працівником до Держпраці у разі незгоди з таким наказом, а роботодавець може оскаржити припис Держпраці до суду. Після завершення призупинення трудового договору трудові відносини між працівником та роботодавцем відновлюються, для цього роботодавець повинен повідомити працівника за 10 днів до відновлення дії трудового договору. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам у зв'язку із призупиненням трудового договору здійснюватиметься відповідно до створеного державою механізму користуючись з держави-агресора.

Стосовно припинення трудового договору змін зазнали декілька субінститутів даного інституту трудового права. Так, працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у будь-який строк, який він вказує у заяві про звільнення, тобто правило про попередження роботодавця письмово за два тижні про своє звільнення в умовах воєнного стану не діє (ст. 4 Закону №2136-IX), що обумовлено веденням бойових дій у місцевостях, де розташоване підприємство, установа або організація, та існуванням загрози для життя та здоров'я працівників у зв'язку з цим. У період воєнного стану роботодавець отримав право звільняти працівників у період їх тимчасової непрацездатності та відпустки, крім тих працівників, які перебувають у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустках по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Також у період воєнного стану не діють норми ст. 43 КЗпП, якими передбачено отримання попередньої згоди профспілкового органу для розірвання трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця з відповід-

них підстав, вказаних у ст. 43 КЗпП, крім розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкового органу (ст. 5 Закону №2136-IX).

Суттєвих змін зазнало правове регулювання інституту робочого часу у воєнний період (ст. 6 Закону №2136-IX). Для працівників, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень. Для працівників, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення, і для яких законодавством передбачена скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу може бути збільшена до 40 годин на тиждень. При цьому пропорційно збільшуються й норми оплати праці. Дані положення не розповсюджуються на неповнолітніх працівників, для них залишаються в силі стандарти, які діяли в мирний час. Тривалість робочого тижня (п'ятиденний або шестиденний), час початку та закінчення щоденної роботи або зміни встановлюються роботодавцем. Норми даного Закону суттєво змінюють положення ст.ст. 50, 51 52, 70 КЗпП та можуть застосовуватися замість них. Разом з тим роботодавець за погодженням із профспілкою може зберігати попередні стандарти умов праці, збільшення тривалості робочого часу є правом, а не обов'язком роботодавця і повинно обґрунтовуватися виробничими потребами. Що стосується тривалості роботи у нічний час, то її тривалість у воєнний період не скорочується на одну годину та не зрівнюється з денною, як це було передбачено частинами 1 та 2 ст. 54 КЗпП у мирний час (ст. 8 Закону №2136-IX). У період воєнного стану не діють норми частини 1 ст. 53 КЗпП про скорочення на одну годину тривалості роботи напередодні вихідних, святкових та вихідних днів; норми частини 1 ст. 65 КЗпП про застосування граничних норм надурочних робіт. Хоча норми про категорії працівників, яких заборонено залучати до надурочних робіт, визначені ст. 63 КЗпП, залишаються в силі.

Суттєвих змін у воєнний період зазнало правове регулювання інституту часу відпочинку працівників. У період воєнного стану за рішенням роботодавця може бути обмежена тривалість щорічної основної відпустки працівника до 24 календарних днів за поточний рік та може бути відмовлено працівнику у наданні днів щорічної невикористаної відпустки. Право на компенсацію за невикористану відпустку у разі звільнення зберігається. Працівникам, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури, може бути відмовлено у наданні будь-якого виду відпусток, крім відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами та по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Протягом періоду воєнного стану у працівника завжди є право на відпустку без збереження заробітної платні без обмеження строку. Для працівників, які виїхали за межі України або набули статусу внутрішньо переміщено особи, тривалість відпустки без збереження заробітної плати не може бути більшою ніж 90 календарних днів (ст. 12 Закону №2136-IX).

У період воєнного стану не діють норми частин 3-5 ст. 67 КЗпП про перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого, про перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендацій Кабінету Міністрів України; норми ст. 71 КЗпП про заборону залучення до робіт у вихідні, святкові та неробочі дні; норми ст. 73 КЗпП про встановлення святкових та неробочих днів; норми ст. 78-1 КЗпП та частини 2 ст. 5 Закону «Про відпустки» про неврахування святкових та неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток; норми частини 7 ст. 79 КЗпП та

частини 2 ст. 12 Закону «Про відпустки» про надання працівнику до кінця робочого року невикористаної частини щорічної відпустки не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка; норми частини 5 ст. 80 КЗпП та частини 5 ст. 11 Закону «Про відпустки» про заборону ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд та про заборону ненадання щорічних відпусток протягом робочого року неповнолітнім працівникам та працівникам, які мають право на додаткову відпустку у зв'язку зі шкідливими та важкими умовами праці.

Стосовно інституту оплати праці законодавець зобов'язав роботодавця створювати всі умови для забезпечення реалізації працівниками права на своєчасну оплату праці. Разом з тим Закон передбачає звільнення роботодавця від відповідальності за прострочення виплати заробітної плати, якщо це є наслідком бойових дій або інших непереборних обставин. Проте звільнення від такого виду відповідності не звільняє роботодавця від виконання обов'язку по виплаті заробітної плати. Такий обов'язок роботодавця може бути відтермінований до моменту відновлення його діяльності (ст. 10 Закону №2136-IX). Сьогодні питання оплати праці є надзвичайно актуальними для багатьох працівників, як у випадках продовження функціонування, так і у випадках припинення діяльності підприємства, установи, організації роботодавця. Протягом воєнного періоду існує чимало судових справ щодо стягнення заборгованості з виплати заробітної плати у випадку звільнення працівників або щодо погашення роботодавцем заборгованості із виплати заробітної плати у випадку припинення діяльності підприємства, установи, організації.

Стосовно інституту охорони праці у період воєнного стану праця окремих категорій працівників, для яких у мирний час було встановлено підвищені стандарти умов та охорони праці, зазнала змін у регулюванні. Тепер дозволяється застосування праці жінок на важких роботах, на роботах зі шкідливими умовами праці, на роботах з небезпечними умовами праці, на підземних роботах, але лише за умови їх згоди. Проте дане правило не розповсюджується на вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року (ст. 9 Закону №2136-IX).

Таким чином, державою в особі законодавця було здійснено необхідний обсяг законодавчих змін, які б забезпечували можливість продовження існування соціально-трудових відносин в умовах війни та безперебійної роботи підприємств, установ, організацій усіх форм власності та фізичних осіб, які використовують найману працю, і підтримки ними належного функціонування економічної системи держави.

Висновки. Поки що вірогідно невідомо, коли закінчиться війна, але безсумнівно, що держава Україна зобов'язана підтримувати належне функціонування свого державного апарату, в тому числі й для забезпечення і підтримки законності та правопорядку у сфері праці та працевлаштування та публічного адміністрування у сфері трудових відносин. Головною метою, яка постала перед державою і суспільством у даній галузі, є збереження трудових ресурсів і людського потенціалу країни для забезпечення їх належного розвитку і функціонування у майбутньому, у післявоєнний період.

Позитивним є те, що держава вчасно відреагувала на зовнішню агресію стосовно себе та прийняла цілий комплекс законодавчих змін до різних нормативно-правових актів, які стосуються окремих інститутів трудового права та особливостей правового регулювання окремих аспектів трудових правовідносин в умовах воєнного періоду.

Проте сьогодні таке законодавство, на жаль, часто змінюється, інколи є суперечливим, швидкоплинним та нестабільним. Тому варто узагальнити основні положення щодо управління сферою соціально-трудових відносин у воєнний період у вигляді Стратегії або Концепції правового регулювання соціально-трудових відносин та управління ринком праці в умовах воєнного стану, оголошеного з 24 лютого 2022 року.

У даній статті було окреслено загальні напрями правового регулювання соціально-трудових відносин у воєнний період, а також зроблено загальний огляд законодавчих змін відповідно до основних інститутів особливої частини трудового права. Особливості правового регулювання окремих аспектів трудових відносин в умовах даної війни вже є і буде і далі самостійним напрямом для наукових досліджень.

Економіка неможлива без людини, тому масові міграційні процеси, процеси масової мобілізації, переведення економіки на воєнні рейки, певною мірою змінили режим правового регулювання галузі й сам дух трудового права. Питання дотримання й захисту трудових прав працівників, права на належні умови праці та на оплату праці зокрема, питання соціального захисту працівників, стали надзвичайно актуальними у воєнний час, про що свідчить й наявна судово практика. Хоча показники майбутнього економічного розвитку та економічних втрат можна спрогнозувати, проте точно визначити наперед неможливо, і реальну ситуацію в економічній сфері можна буде дослідити лише згодом, показники економічних втрат за пройдений період вже підраховано. Враховуючи це, підкреслимо, що попри дискусійний характер питання про можливість існування соціально орієнтованої економіки в умовах війни, надзвичайно важливим з правової точки зору у даний період є необхідність забезпечення дотримання принципів верховенства права, людиноцентризму та основних засад концепції гідної праці у сфері правового регулювання соціально-трудових відносин, над чим потрібно постійно працювати. Протекціоністська політика держави стосовно національного бізнесу повинна існувати не лише юридично на рівні законодавства, але і реалізовуватися де-факто.

Найважливіше на сучасному етапі створити умови для збереження енергетичної мережі України та прийняти відповідну систему законодавства, адже це серед усього іншого є запорукою збереження трудового потенціалу держави.

1. Ринок праці в умовах війни: тенденції та перспективи/ Національний інститут стратегічних досліджень. 25 жовтня 2022. Веб-сайт НІСД [електронний ресурс] URL: <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viyny-tendentsiyi-ta-perspektyvy> (дата звернення: 10.12.2022); 2. Ринок праці в умовах війни: основні тенденції та напрями стабілізації. Аналітична записка/Експерти Центра Разумкова. липень 2022. Веб-сайт Центра Разумкова [електронний ресурс] URL: <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> (дата звернення: 10.12.2022); 3. *Обух В.* «Нерайдушний» стан ринку праці та перспективи його відновлення після війни. 19 вересня 2022. Платформа УКРІНФОРМ [електронний ресурс] URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-ekonomy/3574736-nerajduzhnij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlennja-pisla-vijni.html> (дата звернення: 10.12.2022); 4. *Гордєєва О.О., Островерх А.М., Полтавський Е.М.* Аналіз змін трудового законодавства України у зв'язку з введенням воєнного стану. Честь і закон. 2022. № 2 (81). С.48-52; 5. *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; 6. *Бортник С.М.* До питання про особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Вісник Харківського національного університету внутрішніх

справ. 2022. №2 (97). С.106-117; 7. *Алюшина Н.О.* Організація роботи державних службовців в умовах воєнного стану. Публічне адміністрування та регіональний розвиток. 2022. №16. С.284-313; 8. *Гуренко Т.О.* Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. Економіка та суспільство. 2022. Випуск 36. [електронний ресурс] URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153/1111> (дата звернення: 10.12.2022); 9. *Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М.* До питання переведення наукових працівників на дистанційну форму зайнятості у зв'язку з воєнним станом. Науковий вісник Ужгородського національного університету. 2022. Серія: Право. Випуск 2. Частина 2. С.32-36; 10. *Сидоренко А.С.* Вплив Covid-19 та війни в Україні на сферу трудових відносин: окремі аспекти. Право і суспільство. 2022. №4. С.236-243; 11. *Васильців Т.Г., Мульська О.П., Лупак Р.П., Бідак В.Я.* Збереження людського капіталу України в умовах війни (чинник соціальної вразливості населення): постановка проблеми. Вісник Львівського торговельно-економічного університету. 2022. №67. С.43-48; 12. *Бондар О.С.* Проблема змісту контракту добровільного формування територіальної громади. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. №1. С.119-124.

1. Rynok pratsi v umovakh viiny: tendentsii ta perspektyvy. niss.gov.ua. Retrieved from <https://niss.gov.ua/news/komentari-ekspertiv/rynok-pratsi-v-umovakh-viiny-tendentsii-ta-perspektyvy> [in Ukrainian]; 2. Rynok pratsi v umovakh viiny: osnovni tendentsii ta napriamy stabilizatsii. razumkov.org.ua. Retrieved from <https://razumkov.org.ua/images/2022/07/18/2022-ANALIT-ZAPIS-PISHULINA-2.pdf> [in Ukrainian]; 3. *Obukh, V.* (2022) „Neraiduzhnyi” stan rynku pratsi ta perspektyvy yogo vidnovlennia pislia viiny. www.ukrinform.ua. Retrieved from <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3574736-nerajduzhnij-stan-rinku-praci-ta-perspektivi-jogo-vidnovlennia-pisla-vijni.html> [in Ukrainian]; 4. *Gordieieva, O.O., Ostroverkh, A.M., Poltavskyi, Ye.M.* (2022) Analiz zmin trudovogo zakonodavstva Ukrainy u zviazku z vvedenniam voennogo stanu. Chest' ta zakon, 2, (pp.48-52) [in Ukrainian]; 5. *Mashkov, K.Ye., Gornostai, O.B., Tovt, T.O.* (2022) Osoblyvosti trudovykh vidnosyn v umovakh voennogo stanu: normatyvno-pravove reguliuvannya. Aktual'ni problemy vitchyznianoï iuryspudentsii, 1, (pp.125-131) [in Ukrainian]; 6. *Bortnyk, S.M.* (2022) Do pytannia pro osoblyvosti pravovogo reguliuvannya trudovykh vidnosyn v umovakh voennogo stanu. Visnyk Kharkivs'kogo natsional'nogo universytetu vnutrishnikh sprav, 2, (pp.106-117) [in Ukrainian]; 7. *Aliushyna, N.O.* (2022) Organizatsia roboty derzhavnykh sluzhbovtziv v umovakh voennogo stanu. Publichne administruvannya ta regional'nyi rozvytok, 16, (pp.284-313) [in Ukrainian]; 8. *Gurenko, T.O.* (2022) Oblik oplaty pratsi ta trydovi vidnosyny u voiennyi period. Ekonomika ta suspil'stvo, issue 36. Retrieved from <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153/1111> [in Ukrainian]; 9. *Yaroshenko, O.M., Vapniarchuk, N.M.* (2022) Do putannia perevedennia naukovykh pratsivnykiv na dystantsiinu formu zainiatosti u zviazku z voiennym stanom. Naukovyi visnyk Uzhgorods'kogo natsional'nogo universytetu, ser. Pravo, issue 2, part 2, (pp.32-36) [in Ukrainian]; 10. *Sydorenko, A.S.* (2022) Vplyv Kovid-19 ta viiny v Ukraini na sferu trudovykh vidnosyn: okremi aspekty. Pravo ta suspil'stvo, 4, (pp.236-243) [in Ukrainian]; 11. *Vasylytsiv, T.G., Mul'ska, O.P., Lupak, R.P., Bidak, V.Ya.* Zberezhennia l'udskogo kapitalu Ukrainy v umovakh viinu (chynnyk sotsial'noi vrazlivosti naselennia): postanovka problemy. Visnyk L'vivs'kogo torgovel'no-ekonomichnogo universytetu, 67, (pp.43-48) [in Ukrainian]; 12. *Bondar, O.S.* (2022) Problema zmistu kontraktu dobrovol'chogo formuvannya terutorial'noi gromady. Aktual'ni problemy vitchyznianoï iuryspudentsii, 1, (pp.119-124) [in Ukrainian].