

УДК 328.184 351 316.77

DOI <https://doi.org/10.32840/1813-3401.2022.4.12>

Н. О. Черевко

<https://orcid.org/0000-0002-5456-8887>

асистент кафедри публічного управління та права
Херсонського державного аграрно-економічного університету

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА У СФЕРІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Перебування України у стані війни зумовило загострення суттєвих проблем, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин, котрі до цього не існували або ж були поодинокими у мирний час. На сьогодні основою законодавства про працю в Україні є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), за час існування якого до нього було прийнято понад 140 змін, що дозволило вирішувати актуальні проблеми трудової сфери.

Дослідженням встановлено, що існуюча державна політика у сфері трудового законодавства створить умови для належного функціонування підприємств та установ в умовах воєнного часу, шляхом подолання старих законодавчих прогалин та колізій у провозастосованні, створенням можливостей для усунення кадрового дефіциту, а також залучення працівників до виконання роботи з урахуванням забезпечення їх трудових гарантій [1, с. 237].

У статті досліджено зміни до законодавства про працю, прийняті Верховною Радою України станом на липень 2022 року у зв'язку із введенням воєнного стану внаслідок вторгнення російської федерації на територію України. Проаналізовано Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», визначено провідні положення, які мають значення для розвитку трудових відносин в таких умовах, як для працівників, так і для роботодавців [2].

Ця стаття має практичну значущість як для роботодавців, так і для працівників. Розглянута тематика є перспективною для подальшого застосування у законодавстві, зокрема новому Кодексу законів про працю України, а також деталізації окремих моментів, поверхо порушених у публікації.

Ключові слова: держава, трудові правовідносини, трудовий договір, робочий час, роботодавець, працівник, воєнний стан, збройний конфлікт.

Постановка проблеми. Державна політика у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану має свої характерні особливості та механізми розвитку. Вони потребують окремих наукових досліджень задля вироблення дієвих пропозицій щодо пріоритетів і напрямів підвищення ефективності управління державою під час протистояння зовнішній агресії. Задня забезпечення прав і свобод громадян, а також дотримання балансу інтересів працівника та роботодавця [2, с. 236] під час воєнного стану, держава виконує значну законотворчу роботу. Останнім актам у сфері трудового законодавства і приділено увагу в даній роботі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання висвітлюється у працях таких науковців, як В. Киян, О. Боднар, В. Чубань, М. Вікторчук, І. Євхутич тощо. Основні результати дослідження були отримані методами теоретико-методологічного аналізу наукових

джерел, системно-структурного аналізу, порівняльно-правового, формально-юридичного, а також інституційного методів.

Мета статті. Вивчення основних новел у трудовому законодавстві України в період воєнного стану, виявлення позиції держави у сфері трудових відносин, а також дослідження прийнятого 15 березня 2022 року Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з точки зору переваг для роботодавця та працівника.

Виклад основного матеріалу. Стаття 43 Конституції України визначає право на працю як одне з основоположних прав і свобод людини та громадянина України [3, с. 289]. Кодекс законів про працю України, прийнятий в далекому 1971 році, містить розширений порядок реалізації трудових прав для працівника та роботодавця.

Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 року в Україні запроваджено воєнний

стан. І якщо в звичному мирному житті ще було можливо застосовувати КЗпП до повсякденних трудових правовідносин, то з початком війни він став подекуди майже непридатним до існування. Конституцією України передбачено дозвіл на обмеження окремих прав громадян у разі запровадження воєнного стану (ст. 64) [4, с. 547], і трудові права не є виключенням. Таке обмеження конституційного права на працю, цілком очевидно, викликане обставинами активних бойових дій та необхідністю вжиття заходів для захисту держави [5, с. 19].

Повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України та ведення воєнного стану в державі внесло корективи в життя не лише мирних українців, але й підприємств. З одного боку, бойові дії можуть перешкоджати працівникам та роботодавцям виконувати їхні трудові обов'язки. Наприклад, працівники не можуть з'являтися на роботі або не можуть її виконувати [1, с. 240]. З іншого, за наявності певних обставин, наприклад, у зв'язку зі знищенням виробництва, роботодавці не можуть забезпечувати роботою працівників або потребують переміщення бізнесу та виробничих потужностей до іншого регіону, що, як наслідок, зумовлює й переміщення працівників. Разом з тим, чинні механізми, передбачені трудовим законодавством, попри своє спрямування на максимальне дотримання прав та гарантій для працівників, об'єктивно не завжди можуть бути виконані роботодавцями в умовах воєнного стану.

Зважаючи на те, що за всі роки незалежності Україна вперше перебуває в умовах воєнного стану, розуміючи той факт, що ми не маємо точної дати закінчення цих подій, деякі сфери українського життя потрібно пристосувати під нову реальність.

15 березня 2022 Верховною Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX). Він став кроком до адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу. І, що важливо, він є спеціальним по відношенню до діючого КЗпП. Тобто під час дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, що регулюються цим Законом.

Закон № 2136-IX визначає суть правового режиму воєнного стану, порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого само-

врядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб [3, с. 352]. Так, зазначений акт (ст.8) передбачає право державних органів, серед іншого, запроваджувати трудову повинність та/або використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності [3, с. 125].

Окрім того, з метою адаптації трудових відносин під реальію війни прийнято ряд законопроектів для посилення захисту прав не лише працівників, але й роботодавців, зокрема:

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України (щодо посилення захисту прав працівників)» від 12.05.2022 року, № 2253-IX.

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 05.04.2022 № 7251.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 09.04.2021 № 5371.

Вважаємо необхідним дослідити кожен з них та узагальнити вигоди для працівників та роботодавців.

Найперший серед прийнятих у воєнний час, Закон № 2136-IX охоплює майже всі проблемні питання, які можуть виникнути у трудових відносинах під час воєнного стану, зокрема, передбачає новий порядок документообігу з питань трудових відносин на час воєнного стану, додаткові підстави для розірвання трудового договору, новий порядок вивільнення працівників, зміни щодо відпусток працівників, вводить новий термін «призупинення дії трудового договору» та визначає його порядок, збільшує тривалість робочого часу для працівників тощо.

Закон № 2136-IX має як свої переваги так і недоліки, як розширення прав та їх обмеження, і для працівників, і для роботодавців.

Так, наприклад, у визначених випадках працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, або оформити відпустку без збереження заробітної плати на весь час воєнного стану.

Роботодавець же об'єктивно наділений більшим обсягом повноважень, зокрема для будь-

якої категорії працівників може встановити випробувальний строк при прийнятті на роботу, укласти строкові трудові договори у період дії воєнного стану, або перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди.

Для детального аналізу наведено таблицю 1. Таким чином, прийнятий Закон № 2136 покликаний не лише на розширення прав роботодавців, але й на забезпечення прав працівників.

Другим у законодавство про працю зміни внесено прийнятим законом № 2253-ІХ, яким

Таблиця 1

Порівняння норм Закону № 2136 для працівників та роботодавців

Стаття Закону	Перевага для роботодавця	Перевага для працівника
Стаття 2	При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.	
	Роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.	
Стаття 3	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 ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.	
Стаття 4		Працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.
Стаття 5	Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).	
Стаття 6	Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.	
Стаття 10	Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.	Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
Стаття 12	Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.	Відпустку без збереження заробітної плати надається без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".
Стаття 13	Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.	Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

розширено трудові гарантії у воєнний час для працівників, передбачено можливість укладення колективного договору фізичною особою, яка використовує найману працю, врегульовано деякі питання дискримінації у сфері трудових правовідносин, уточнено положення законодавства щодо масових вивільнень працівників.

Новаціями Закону № 7251 є запровадження додаткових підстав для звільнення працівника:

– через смерть ФОП-роботодавця, або визнання його безвісно відсутнім, або оголошення померлим;

– через відсутність на роботі понад 4 місяці;

– через неможливість забезпечення необхідних умов праці, внаслідок знищення засобів виробництва або майна роботодавця в результаті бойових дій.

Також Законом № 7251 внесено зміни в частині відпусток, зокрема грошові компенсації за невикористані працівником дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки на дітей, які він не одержав за життя, виплачуватимуть членам сім'ї, а у разі їх відсутності такі кошти увійдуть до складу спадщини. А також безпрецедентна зміна – скасування на період воєнного стану окремих обмежень, передбачених антикорупційним законодавством щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю. Держслужбовці та посадові особи місцевого самоврядування (крім виборних посад) зі статусом ВПО або під час простою, призупинення трудового договору, відпустки без збереження зарплати, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку зможуть укладати трудові договори (контракти) або правочини у сфері підприємницької діяльності з юридичними особами приватного права або ФОП, відносно яких не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень [9, с. 60].

Висновки і пропозиції. Прийняття Верховною Радою України змін до кодексу законів про працю України дозволило частково вирішити найбільш гострі питання щодо подолання воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників. Разом з тим на сьогодні залишаються невирішеними ряд проблем, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов'язані з неефективною орга-

нізацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і за мирних умов.

Аналіз зміни дозволив встановити, що вони запроваджуються державою в першу чергу, для адаптації як працівників, так і роботодавців під нові реалії життя за воєнного стану.

Кожен громадянин має розуміти свій вклад у перемогу, тому тимчасові обмеження є виправданими спільною ціллю – підтримкою економіки країни у складний воєнний час.

Список використаної літератури:

1. Макаренко Н. А. Новели трудового законодавства України у період збройної агресії російської федерації на території України. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 237–241.
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року, № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 26.06.2022 року).
3. Черевко Н. О. Особливості та правове регулювання процедури надання згоди працівника на роботу в нових умовах праці. *Юридичний часопис Національної академії внутрішніх справ*. 2022. № 2.
4. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР/ Верховна Рада України. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.
5. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»/ Роз'яснення Міністерства економіки України від 23.03.2022 р.
6. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року, № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.06.2022 року).
7. Указ Президента України Про введення воєнного стану в Україні: Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 року, №2102-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 15.06.2022 року).
8. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року, № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/213620#Text> (дата звернення: 15.06.2022 року).
9. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 05.04.2022 року, № 7251. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення: 20.07.2022 року).

Cherevko N. O. State policy in the sphere of labor relations under the conditions of the state of martial

The presence of Ukraine in a state of war led to the aggravation of significant problems related to the effective organization of labor relations, which did not exist before or were isolated in peacetime. Today, the basis of labor legislation in Ukraine is the Labor Code of Ukraine (hereinafter – the Labor Code), during its existence more than 140 amendments were adopted to it, which made it possible to solve current problems in the labor sphere.

The research established that the existing state policy in the field of labor legislation will create conditions for the proper functioning of enterprises and institutions in wartime conditions, by overcoming old legislative gaps and conflicts in law enforcement, by creating opportunities to eliminate personnel shortages, as well as by involving employees in the performance of work taking into account ensuring their labor guarantees[1].

The article examines the changes to labor legislation adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine as of July 2022 in connection with the introduction of martial law as a result of the invasion of the Russian Federation into the territory of Ukraine. The Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" has been analyzed, and the leading provisions that are important for the development of labor relations in such conditions for both employees and employers have been identified.

The purpose of the article is to study the main novelties in the labor legislation of Ukraine during the period of martial law, as well as the study of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" adopted on March 15, 2022 from the point of view of benefits for the employer and the employee.

The main results of the study were obtained by methods of theoretical and methodological analysis of scientific sources, system-structural analysis, comparative law, formal law, as well as institutional methods.

This article is a problematic study of scientific and advisory, legal nature, which has practical significance for both employers and employees. The considered subject is perspective for further application in the legislation, in particular the new Code of Labor Laws of Ukraine, and also detailing of the separate points superficially broken in the publication.

Key words: *state, labor relations, employment contract, working hours, employer, employee, martial law, armed conflict.*