

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ ТЕОРІЇ ТА ПРАКТИКИ

ВОЛИНЕЦЬ Владислав Володимирович - доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ORCID: 0000-0003-0506-1227

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.71404/EP.2025.1.50>

У статті досліджується правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні та аналізуються ключові аспекти функціонування трудових прав у кризових умовах, спричинених російською агресією. Введення воєнного стану призвело до необхідності термінового вдосконалення законодавства, яке забезпечує адаптацію трудових відносин до нових реалій, одночасно зберігаючи баланс між інтересами роботодавців і правами працівників. Встановлено, що правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні ґрунтується на спеціальному законодавстві, зокрема на Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Цей закон встановлює тимчасові правила, які мають пріоритет над загальними нормами трудового законодавства, однак є обмеженими по часу й діють тільки під час воєнного стану. У статті детально аналізуються аспекти укладання, зміни та припинення трудових договорів, а також специфіка переведення працівників на інші посади або зміни істотних умов праці в умовах надзвичайної ситуації. Поряд із цим, автор досліджує правові можливості щодо звільнення працівників, особливо в контексті змін у нормативах, які стосуються тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці. Виявлено, що тимчасові зміни у трудовому законодавстві дозволяють роботодавцям значно гнучкіше реагувати на вимоги економіки, зокрема на обмеження чи скасування виробничих процесів в умовах бойових дій.

Визначено, що основними проблемами є складнощі з правозастосуванням, зокрема щодо

відсутності чітких інструкцій щодо забезпечення прав працівників, які опинилися в зонах бойових дій, чи змушені евакуюватися. Крім того, є труднощі у визначенні меж допустимих обмежень трудових прав, що викликає невизначеність у застосуванні окремих положень Закону. Запропоновано механізми удосконалення правозастосування з метою забезпечення більш чіткої регламентації трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема покращення гарантій для працівників, які працюють в небезпечних зонах або евакуюються в інші регіони. Окрім того, розглянуто способи оптимізації співвідношення спеціального законодавства та загальних трудових норм, щоб уникнути юридичних колізій і зберегти баланс інтересів між сторонами трудових відносин.

Ключові слова: воєнний стан, трудові відносини, трудовий договір, переведення працівників, зміна істотних умов праці, розірвання трудового договору, оплата праці, трудові права, спеціальне законодавство, баланс інтересів.

Актуальність дослідження правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану зумовлена безпрецедентними викликами, з якими стикнулася Україна внаслідок широкомасштабної російської агресії, що розпочалася 24 лютого 2022 року. Введення воєнного стану на всій території України спричинило необхідність оперативного адаптування правового регулювання різних сфер суспільного життя до нових реалій, зокрема сфери трудових відносин.

Трудові відносини є основою функціонування економіки країни та забезпечення життєдіяльності громадян. В умовах воєнного стану ці відносини зазнають суттєвих трансформацій, зумовлених необхідністю забезпечення обороноздатності держави, функціонування критичної інфраструктури, підтримки економіки та створення умов для виживання бізнесу в складних умовах. Водночас, виникає потреба в додаткових гарантіях для працівників, які опинилися в зоні бойових дій або вимушені були евакуюватися до безпечніших регіонів.

Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стало відповіддю на ці виклики. Цей закон встановив особливі правила регулювання трудових відносин, які суттєво відрізняються від загальних норм трудового законодавства. Питання співвідношення спеціального та загального законодавства, меж допустимих обмежень трудових прав в умовах воєнного стану, а також забезпечення балансу між інтересами роботодавців та працівників набувають особливої актуальності в цих умовах.

Метою дослідження є комплексний аналіз особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні, виявлення проблем правозастосування та формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства у цій сфері.

Виклад основного матеріалу

Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні здійснюється на підставі спеціального законодавства, прийнятого у зв'язку з введенням воєнного стану, а також загального трудового законодавства в частині, що не суперечить спеціальним нормам.

Основним нормативно-правовим актом, що регулює трудові відносини в умовах воєнного стану, є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ від 15.03.2022 року [1]. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підпри-

ємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Закон № 2136-ІХ складається з 15 статей, які регулюють різні аспекти трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема: особливості укладення трудового договору (стаття 2); особливості переведення та зміни істотних умов праці (стаття 3); особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця (статті 4, 5); особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку (стаття 6); особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів (стаття 7); особливості роботи в нічний час (стаття 8); особливості залучення до роботи деяких категорій працівників (стаття 9); особливості оплати праці (стаття 10); особливості надання відпусток (стаття 11); призупинення дії трудового договору (стаття 13).

Важливою особливістю Закону № 2136-ІХ є його тимчасовий характер. Відповідно до статті 15, цей Закон набирає чинності з дня його опублікування і діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виконання роботодавцем зобов'язання щодо оплати праці.

Відповідно до частини 3 статті 1 Закону № 2136-ІХ, у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Це означає, що Закон № 2136-ІХ має пріоритет над загальним трудовим законодавством, включаючи Кодекс законів про працю України (КЗпП), у частині регулю-

вання трудових відносин в умовах воєнного стану. Водночас, у питаннях, не врегульованих Законом № 2136-ІХ, продовжують застосовуватися норми загального трудового законодавства.

Таке співвідношення спеціального та загального законодавства відповідає загальному принципу права «*lex specialis derogat generali*» (спеціальний закон скасовує дію загального), який є загальновизнаним у правовій доктрині та судовій практиці.

Важливо зазначити, що Закон № 2136-ІХ не скасовує повністю дію КЗпП та інших актів трудового законодавства, а лише встановлює особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Це підтверджується, зокрема, положеннями статті 6 Закону № 2136-ІХ, яка визначає, що в період дії воєнного стану не застосовуються конкретні норми КЗпП [2] (статті 53, частини першої статті 65, частини третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1), а не КЗпП в цілому.

Відповідно до частини 2 статті 1 Закону № 2136-ІХ, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44 Конституції України. Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності, належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Стаття 44 Конституції України гарантує право на страйк для захисту економічних і соціальних інтересів.

Запровадження воєнного стану відповідно до Указу Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [3] спричинило значні зміни в усіх сферах суспільного життя, зокрема й у сфері трудових відносин. Обмеження цих конституційних прав в умовах воєнного стану є допустимим відповідно до статті 64 Конституції України [4], яка передбачає, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Важливо підкреслити, що обмеження трудових прав в умовах воєнного стану мають тимчасовий характер і діють лише про-

тягом періоду воєнного стану. Після припинення або скасування воєнного стану відновлюється дія всіх норм трудового законодавства в повному обсязі.

Тимчасовий характер обмежень трудових прав підтверджується також положеннями статті 15 Закону № 2136-ІХ, яка визначає, що цей Закон втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану. Це означає, що після завершення воєнного стану трудові відносини регулюватимуться виключно загальним трудовим законодавством без особливостей, встановлених для умов воєнного стану.

Таким чином, нормативно-правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні характеризується наявністю спеціального законодавства, яке має пріоритет над загальним трудовим законодавством, але діє тимчасово - протягом періоду воєнного стану. Це дозволяє забезпечити баланс між необхідністю адаптації трудових відносин до особливих умов воєнного стану та збереженням основних трудових прав і гарантій працівників у довгостроковій перспективі.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-ІХ [1] запровадив суттєві зміни у порядок укладення, зміни та припинення трудових договорів, що спрямовані на забезпечення гнучкості трудових відносин в умовах воєнного стану.

Відповідно до частини 1 статті 2 Закону № 2136-ІХ, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Це означає, що в умовах воєнного стану трудовий договір може укладатися як у письмовій, так і в усній формі, за домовленістю між працівником і роботодавцем.

Таке положення є винятком із загального правила, встановленого статтею 24 КЗпП України [2], яка передбачає обов'язкову письмову форму трудового договору в більшості випадків. Можливість укладення трудового договору в усній формі в умовах воєнного стану спрямована на спрощення процедури оформлення трудових відносин, що особливо важливо в умовах переміщення підприємств, установ та організацій, а також працівників.

Водночас, слід зазначити, що навіть при укладенні трудового договору в усній формі роботодавець зобов'язаний видати наказ (розпорядження) про прийняття працівника на роботу, а також повідомити центральний орган виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Частина 2 статті 2 Закону № 2136-IX встановлює, що 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. Це положення також є винятком із загального правила, встановленого статтею 26 КЗпП України, яка забороняє встановлення випробування для окремих категорій працівників, зокрема, для осіб, молодших вісімнадцяти років, молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів, молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів, осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби, інвалідів, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи, осіб, обраних на посаду, тощо.

Можливість встановлення випробування для будь-якої категорії працівників в умовах воєнного стану надає роботодавцям додаткові можливості для оцінки професійних якостей працівників, що особливо важливо в умовах необхідності швидкого формування або відновлення трудових колективів.

Частина 2 статті 2 Закону № 2136-IX також передбачає, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуйовалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного

стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Це положення розширює можливості укладення строкових трудових договорів порівняно із загальним правилом, встановленим статтею 23 КЗпП України, яка передбачає, що строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Можливість укладення строкових трудових договорів у період дії воєнного стану без обмежень, встановлених статтею 23 КЗпП України [3], надає роботодавцям додаткову гнучкість у формуванні кадрового складу та дозволяє оперативно реагувати на зміни в кадрових потребах, що особливо важливо в умовах нестабільності та невизначеності, характерних для воєнного стану.

Стаття 3 Закону № 2136-IX встановлює особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного стану. Відповідно до частини 1 цієї статті, 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 ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Це положення є винятком із загального правила, встановленого статтею 32 КЗпП України, яка передбачає, що переведення на іншу роботу допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 КЗпП України [2] (тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою, крім випадків, коли це необхідно для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також

інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній зарібок за попередньою роботою).

Таким чином, Закон № 2136-IX розширює можливості роботодавця щодо переведення працівників на іншу роботу без їхньої згоди в умовах воєнного стану, але встановлює обмеження щодо переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії, а також щодо переведення на роботу, протипоказану працівникові за станом здоров'я.

Частина 2 статті 3 Закону № 2136-IX встановлює, що у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП України [2], здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов. Це положення скорочує строк повідомлення працівника про зміну істотних умов праці порівняно із загальним правилом, встановленим частиною 3 статті 32 КЗпП України [2], яка передбачає, що про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Скорочення строку повідомлення про зміну істотних умов праці в умовах воєнного стану спрямоване на забезпечення можливості оперативного реагування роботодавця на зміни в організації виробництва і праці, що особливо важливо в умовах нестабільності та невизначеності, характерних для воєнного стану.

Статті 4 та 5 Закону № 2136-IX [1] встановлюють особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця в умовах воєнного стану.

Відповідно до статті 4 Закону № 2136-IX [1], у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Це положення є винятком із загального правила, встановленого статтею 38 КЗпП України, яка передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу з певних причин, власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник.

Таким чином, Закон № 2136-IX [1] розширює перелік причин, за яких працівник має право на розірвання трудового договору у строк, зазначений у його заяві, включаючи до них ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника.

Стаття 5 Закону № 2136-IX [1] встановлює, що у період дії воєнного стану 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) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Це положення є винятком із загального правила, встановленого статтею 40 КЗпП України [2], яка забороняє звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.

Таким чином, Закон № 2136-IX надає роботодавцю додаткові можливості для звільнення працівників в умовах воєнного стану, але встановлює обмеження щодо звільнення працівників, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами або у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Крім того, стаття 5 Закону № 2136-IX [1] встановлює, що у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП [2] України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Це означає, що в умовах воєнного стану не вимагається попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

Таким чином, особливості укладення, зміни та припинення трудових договорів в умовах воєнного стану спрямовані на забезпечення гнучкості трудових відносин, що дозволяє роботодавцям оперативно реагувати на зміни в організації виробництва і праці, а працівникам – захищати свої права та інтереси в умовах ведення бойових дій та існування загрози для життя і здоров'я.

Висновки

Дослідження особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні дозволяє зробити такі висновки:

1. Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану характеризується наявністю спеціального законодавства, яке має пріоритет над загальним трудовим законодавством, але діє тимчасово – протягом періоду воєнного стану. Основним нормативно-правовим актом у цій сфері є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який запровадив суттєві зміни у порядок укладення, зміни та припинення трудових договорів.

2. Особливості укладення трудових договорів в умовах воєнного стану полягають у можливості їх укладення в усній формі, встановленні випробування для будь-яких категорій працівників та можливості укладення строкових трудових договорів без обмежень, передбачених загальним трудовим законодавством.

3. Роботодавці отримали додаткові можливості щодо переведення працівників на іншу роботу без їхньої згоди, зміни істот-

них умов праці з повідомленням працівника безпосередньо перед запровадженням таких змін, а також щодо звільнення працівників у період їх тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці.

4. Працівники отримали право на розірвання трудового договору у строк, зазначений у заяві, у зв'язку з веденням бойових дій у районах розташування підприємства та існуванням загрози для життя і здоров'я.

5. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану мають тимчасовий характер і не порушують конституційних гарантій, оскільки відповідають статті 64 Конституції України, яка допускає обмеження прав і свобод в умовах воєнного стану. Після припинення або скасування воєнного стану трудові відносини регулюватимуться виключно загальним трудовим законодавством.

Таким чином, правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану спрямоване на забезпечення гнучкості трудових відносин, що дозволяє роботодавцям оперативно реагувати на зміни в організації виробництва і праці, а працівникам – захищати свої права та інтереси в умовах ведення бойових дій. Водночас, важливим залишається питання забезпечення балансу між необхідністю адаптації трудових відносин до особливих умов воєнного стану та збереження основних трудових прав і гарантій працівників.

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 31. Ст. 1634.

2. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. Дата оновлення: 01.03.2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 01.04.2025).

3. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. Офіційний вісник України. 2022. № 17. Ст. 868.

4. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. Дата

оновлення: 01.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 01.04.2025).

Volynets Vladyslav,

Doctor of Law, Assistant Professor, Professor of the Department of Labour Law and Social Security Law of Taras Shevchenko National University of Kyiv

ORCID: 0000-0003-0506-1227

e-mail:vol.v726gmail.com

The article examines the legal regulation of labor relations under martial law in Ukraine and analyzes the key aspects of the functioning of labor rights in crisis conditions caused by Russian aggression. The introduction of martial law led to the need for urgent improvements in legislation to adapt labor relations to the new realities while maintaining a balance between the interests of employers and employees' rights. It is established that the legal regulation of labor relations under martial law in Ukraine is based on special legislation, specifically the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law.» This law establishes temporary rules that take precedence over general labor legislation but are limited in time and only apply during martial law. The article provides a detailed analysis of the aspects of the conclusion, modification, and termination of employment contracts, as well as the specifics

of transferring employees to other positions or changing essential working conditions in emergency situations. Additionally, the author examines the legal possibilities of dismissing employees, especially in the context of changes in regulations concerning temporary disability or leave.

It has been found that temporary changes in labor legislation allow employers to respond more flexibly to economic demands, particularly in regard to restrictions or cessation of production processes during combat operations. The study identifies the main problems, including difficulties in law enforcement, particularly due to the lack of clear instructions on how to ensure the rights of employees who are in combat zones or are forced to evacuate. Furthermore, there are challenges in defining the limits of permissible restrictions on labor rights, leading to uncertainty in the application of certain provisions of the Law. The article proposes mechanisms for improving law enforcement to provide clearer regulation of labor relations under martial law, specifically enhancing protections for employees working in hazardous areas or those who are evacuated to other regions. In addition, ways to optimize the relationship between special legislation and general labor norms are considered to avoid legal conflicts and maintain a balance of interests between the parties to labor relations.

Keywords: *martial law, labor relations, employment contract, transfer of employees, change of essential working conditions, termination of employment contract, remuneration, labor rights, special legislation, balance of interests.*