
ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/pdu.2025.1.5>

О. І. Кадикало

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри соціального забезпечення та управління персоналом
Львівського національного університету імені Івана Франка

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Розглянута проблематика, пов'язана з правовим регулюванням трудових відносин в умовах воєнного стану. Здійснено огляд нормативно-правових документів, що регулюють трудові відносини в Україні в умовах воєнного стану. Проведено аналіз основних змін в законодавстві про працю в умовах воєнного стану. Вказано на комплексність проблеми регулювання трудових відносин. Окремо виділені питання обмежень прав і свобод, зокрема в трудовій сфері, під час воєнного стану. Зроблені висновки щодо особливостей трудових відносин в Україні та впровадження досвіду провідних країн світу щодо правового регулювання трудових відносин в період збройної агресії РФ. Введення воєнного стану в Україні призвело до запровадження особливого правового 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. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану окремо регулює особливості проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування. На період дії воєнного стану зберігається державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю. Працівники та роботодавці можуть звертатися до Державної служби України з питань праці для вирішення питань трудових відносин. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, трудовий контракт, законодавство про працю, Міжнародна організація праці.

Постановка проблеми. Трудові відносини — знайоме поняття у більшості країн, незалежно від відмінностей, що можуть існувати в національній правовій базі різних країн. Воно означає відносини між працівником (найманим працівником) і роботодавцем, для якого перший виконує за винагороду роботу на встановлених умовах. Трудові відносини тягнуть за собою взаємні права і обов'язки роботодавця та найманого працівника і забезпе-

чують доступ до прав і пільг, обумовлених зайнятістю [1]. Основи правового регулювання трудових відносин закладені в Конституції України, яка визначає фундаментальні права на працю, її умови, страйк та відпочинок. Відповідно до ст. 43 Основного закону держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного

навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. А право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [2].

Ст. 291 Угоди про асоціацію між Україною та ЄС, яка є дорожньою картою європейського руху нашої країни, зобов'язує визнавати повну та ефективну зайнятість та гідну працю для всіх як ключові елементи для торгівлі в контексті глобалізації. Сторони Угоди підтверджують свої зобов'язання щодо сприяння розвитку торгівлі у такий спосіб, що приводить до повної та ефективної зайнятості й гідної праці для всіх, зокрема чоловіків, жінок та молоді. Сторони забезпечують і реалізують у своїх законах та практиках основні міжнародно визнані трудові стандарти, а саме:

- а) свободу об'єднань та ефективне визнання права на колективні переговори;
- б) усунення всіх форм примусової чи обов'язкової праці;
- в) фактичне викоренення дитячої праці; та
- г) усунення дискримінації стосовно зайнятості та професій [3].

Але введення воєнного стану в Україні 24 лютого 2022 року, а також розвиток ситуації у зв'язку з повномасштабним вторгненням РФ, кардинально вплинули на всі сфери життя країни та суспільства, в тому числі й на їх соціальні аспекти. Інфляція, безробіття, зниження рівня доходів та економічна стагнація завжди будуть характерними ознаками війни. А це, у свою чергу, обумовлює особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематику, пов'язану з регулюванням трудових відносин, висвітлювали у своїх працях низка вітчизняних вчених, зокрема: І. Алексєєнко, С. Бортник, О. Бражко, О. Горностай, О. Грішнова, Т. Колєсник, О. Костюченко, К. Машков, В. Михальчук, Д. Підкопай, Т. Товт та інші. Проте, комплексно питання правового регулювання трудових відносин в умовах особливого періоду, захисту прав роботодавців та найманих працівників майже не досліджено.

Мета статті. Визначити особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. З моменту вторгнення 2022 року, за оцінками Міжнародної організації праці (далі – МОП), було втрачено 2,4 мільйона робочих місць. Паралельно з країни виїхало 1,6 млн українців працездатного віку. Переважну більшість становили жінки, які працювали до того в професійній та обслуговуючій сферах. З них 16 % працювали в освіті та ще 7 % – у сфері охорони здоров'я та соціальних послуг [4]. Згідно із дослідженнями Національного банку України дефіцит робочої сили залишатиметься значним на прогностичному горизонті та обмежуватиме відновлення економіки. Проблема браку працівників загострювалася впродовж 2024 року, а ринок праці залишався стисненим [5].

Особливої цінності людський ресурс, а також ефективна комунікація між державою, бізнесом і громадянами набувають саме в умовах воєнного стану, коли кожне людське життя перебуває під загрозою, а вихід держави із пост-воєнної нестабільності неможливий без продуктивної праці, максимальної віддачі громадян своїй професії і функціональним обов'язкам [6, с. 127]. Тому в умовах воєнного стану велике значення набуває вчасне реагування держави на складні умови, зокрема, шляхом внесення змін до галузевого законодавства.

Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» передбачає можливість у зв'язку із введенням воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можливість

обмеження конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також введення тимчасових обмежень прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [7].

У досліджуваному ракурсі також змін дістав фундаментальний документ, що регулює трудові відносини – Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Зокрема, главу XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України доповнено п. 2 наступного змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»» [8].

За висновками МОП війна російської федерації проти України викликає значні втрати для життя, доходів, зайнятості та засобів до існування, в тому числі через широке внутрішнє переміщення і великі потоки біженців. Надаючи основні показники по втратах України на ринку праці, МОП закликає негайно діяти на підтримку України, щоб «вивести Україну на шлях до гідної праці, інвестуючи в людей, створюючи якісне працевлаштування та вдосконалення праці та управління ринком труда» [9].

Правовий режим воєнного стану вніс низку суттєвих корегувань в організацію трудових відносин. З метою особливого регулювання трудових відносин в період дії воєнного стану, парламентом був прийнятий «спеціальний» Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон про організацію трудових відносин). Він визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних

суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [10].

Окремо Закон про організацію трудових відносин визначає, що 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 ним.

Особливості правового регулювання трудових відносин стосуються певних аспектів (напрямів) та умов їх організації. Виділимо окремі з них. По-перше, Законом визначені особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. 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. При цьому, 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 евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простой, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

По-друге, врегульовані особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу. 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 ста-

ном 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.

По-третє, у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених ч. 3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Зміни також внесені в процедуру розірвання трудового договору з ініціативи працівника. 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).

Також врегульовані особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. 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. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Більше того, ст. 54 КЗпП України регламентує тривалість роботи в нічний час. При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках,

коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку. У період дії воєнного стану норми ч.ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпП України не застосовуються.

На час дії воєнного стану у працівників залишається можливість звертатися за захистом своїх прав до Державної служби України з питань праці. Зокрема, у разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Зміни в правовому регулюванні під час воєнного стану торкнулись також і діяльності профспілок. Зокрема, законодавство визначає, що професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими Законом. На період дії воєнного стану призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. Саме ця норма врегульовує положення щодо відрахувань до профспілкових організацій на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу: «Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 % фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань» [11].

Висновки. Трудові відносини — це загальновизнана правова концепція, яка явно чи неявно врахована у ряді норм Міжнародної організації праці (ILO), що створює основу для функціонування ринку праці в багатьох країнах, проте її визначення має значні відмінності у різних країнах.

Безпрецедентні у світі події ведення широкомасштабних військових дій, які відбуваються в Україні, знайшли відображення в тому числі і в правовому регулюванні трудових відносин та, на нашу думку, потребують корегувань в нормативних документах ЄС та МОП.

Введення воєнного стану в Україні призвело до запровадження особливого правового 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. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану окремо регулює особливості проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування.

На період дії воєнного стану зберігається державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю. Працівники та роботодавці можуть звертатися до Державної служби України з питань праці для вирішення питань трудових відносин. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

Список використаної літератури:

1. На шляху до безпечної, здорової та задекларованої праці в Україні : Проєкт ЄС-МОП. URL: www.ilo.org/shd4Ukraine.
2. Конституція України : Закон України від 28 чер. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/find?text=%F1%F2%E0%F2%F2%FF+43#Text>.
3. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони : Угода від 27 чер. 2014 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.
4. International Labour Organization. Офіційний сайт. URL : <https://www.ilo.org/ukraine>.
5. Інфляційний звіт. Січень 2025. Офіційний сайт Національного банку України. URL : https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2025-Q1.pdf?v=12.
6. Машков К.Є., Горностаї О.Б., Товт Т.О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції. 2022. № 1. С. 125-131.
7. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лют. 2022 р. № 64/2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.

8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
 9. Перехідне співробітництво МОП. Стратегія для України. URL : https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf.
 10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
 11. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15 вер. 1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text>.
-

Kadykalo O. Peculiarities of legal regulation of labor relations under martial law

The issues related to the legal regulation of labor relations in martial law are considered. A review of regulatory documents regulating labor relations in Ukraine under martial law is carried out. An analysis of the main changes in labor legislation under martial law is carried out. The complexity of the problem of regulating labor relations is indicated. The issues of restrictions on rights and freedoms, in particular in the labor sphere, during martial law are separately highlighted. Conclusions are drawn regarding the peculiarities of labor relations in Ukraine and the implementation of the experience of leading countries in the world regarding the legal regulation of labor relations during the period of armed aggression by the Russian Federation. The introduction of martial law in Ukraine led to the introduction of special legal regulation of labor relations for employees of all enterprises, institutions, organizations in Ukraine, regardless of the form of ownership, type of activity and industry affiliation, as well as persons working under an employment contract with individuals, during the period of martial law. The operation of labor legislation during martial law separately regulates the features of civil service and service in local government bodies. For the period of martial law, state supervision (control) over compliance with labor legislation is maintained. Employees and employers may contact the State Labor Service of Ukraine to resolve labor relations issues. During martial law, the central executive body implementing the state policy on supervision and control over compliance with labor legislation and its territorial bodies may, at the request of an employee or trade union, carry out unscheduled measures of state supervision (control) over compliance with labor legislation by legal entities regardless of the form of ownership, type of activity, business, and individuals using hired labor.

Key words: labor relations, martial law, labor contract, labor legislation, International Labor Organization.