

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ МОЛОДІ ТА
СПОРТУ УКРАЇНИ**

ХЕРСОНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ БІЗНЕСУ І ПРАВА

**КАФЕДРА НАЦІОНАЛЬНОГО, МІЖНАРОДНОГО ПРАВА
ТА ПРАВООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

**ПРАВОВІ ПІДСТАВИ ЗМІН ТРУДОВОГО
ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Кваліфікаційна робота (проект)

на здобуття ступеня вищої освіти «бакалавр»

Виконав :

студент 482 групи

Прокопчук С. А.

Науковий керівник :

доц. Шевченко Н. Л.

м. Херсон

2024 р.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1. Основні зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану	4
1.1. Головні аспекти змін трудового законодавства в умовах воєнного стану	4
1.2. Мобілізація робочої сили.....	5
1.3. Режим роботи та графік робочого часу.....	7
1.4. Оплата праці та компенсації.....	9
1.5. Захист прав працівників.....	12
1.6. Обмеження прав колективних дій.....	13
РОЗДІЛ 2. Зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану в Україні.....	16
2.1. Основні правові підстави зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану.....	16
2.2. Укладання, розірвання та призупинення дії трудового договору.....	18
2.3. Режим та графік роботи.....	20
2.4. Оплата праці.....	21
ВИСНОВКИ.....	23
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	24

ВСТУП

Актуальність теми. Правові підстави змін трудового законодавства в умовах воєнного стану в Україні є дуже актуальними, оскільки воєнний стан призводить до необхідності введення спеціальних заходів щодо регулювання трудових відносин у зв'язку з національною безпекою та потребами оборони держави. Загальний принцип полягає в тимчасовому встановленні спеціальних правил і умов праці для забезпечення національної безпеки та функціонування держави під час кризових ситуацій. Важливо, щоб такі заходи були обґрунтованими, тимчасовими і відповідали міжнародним стандартам прав людини та праці.

Об'єктом дослідження є зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану.

Предметом дослідження є правові підстави змін трудового законодавства в умовах воєнного стану.

Мета дослідження: вивчити зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану та визначити їх правові підстави.

Досягнення поставленої мети спирається на вирішенні наступних завдань: визначити основні зміни в трудовому законодавстві в умовах воєнного стану та виявити їх правові підстави.

Методи дослідження: Методологічний підхід, використаний у дослідженні, базується на загальнонауковому рівні аналізу. На цьому рівні використано методи аналізу, синтезу та методи класифікації.

Структура роботи обумовлена метою, завданнями, об'єктом і предметом дослідження, яке, відповідно, складається із вступу, двох розділів, висновків та списку використаних джерел.

РОЗДІЛ 1

ОСНОВНІ ЗМІНИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1.1. Головні аспекти змін трудового законодавства в умовах воєнного стану

Зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану можуть бути введені з метою забезпечення національної безпеки, ефективної мобілізації ресурсів та забезпечення правопорядку під час кризових ситуацій. Такі зміни можуть включати тимчасові обмеження чи особливі умови щодо праці та зайнятості громадян.

Основні аспекти змін трудового законодавства в умовах воєнного стану можуть включати:

Мобілізація робочої сили. Умови воєнного стану можуть передбачати мобілізацію працівників для потреб оборони та забезпечення функціонування стратегічних галузей економіки. Процедури мобілізації та обов'язки працівників можуть бути встановлені спеціальними нормативними актами.

Режим роботи та графік робочого часу. Зміни у режимі роботи та робочому графіку можуть бути введені для забезпечення неперервності виробництва і надання важливих послуг під час воєнного стану. Це може включати продовження робочого часу, скасування відпусток або встановлення нових графіків роботи. [22]

Оплата праці та компенсації. Умови оплати праці можуть бути переглянуті під час воєнного стану з урахуванням особливих умов і ризиків для працівників. Деякі категорії працівників можуть мати право на додаткові компенсації або бонуси за роботу у небезпечних умовах.

Захист прав працівників. Незважаючи на воєнний стан, працівники мають право на безпеку та захист на робочому місці. Заборони на

дискримінацію, насильство або зловживання працівниками можуть залишатися в силі. [1]

Соціальні гарантії та підтримка. Держава може надавати додаткові соціальні пільги та підтримку працівникам і їх сім'ям під час воєнного стану, включаючи медичне обслуговування, підвищені виплати під час тимчасової непрацездатності або компенсації для сімей загиблих або поранених військовослужбовців.

Обмеження прав колективних дій. Умови воєнного стану можуть обмежувати право на страйки та інші форми колективних дій з метою забезпечення стабільності та ефективності в умовах кризи.

Отже, трудове законодавство в умовах воєнного стану спрямоване на забезпечення безпеки та дотримання прав працівників у надзвичайних ситуаціях. Важливо, щоб такі заходи були обґрунтованими, тимчасовими та відповідали міжнародним стандартам з прав людини.

1.2. Мобілізація робочої сили

Мобілізація робочої сили в умовах воєнного стану є важливим заходом для забезпечення ефективного функціонування економіки та задоволення потреб оборони держави під час кризових ситуацій. Під час воєнного стану можуть бути введені спеціальні правила щодо мобілізації робочої сили, які стосуються організації праці, призначення працівників на стратегічні об'єкти та забезпечення потреб оборони. Основні аспекти мобілізації робочої сили в умовах воєнного стану можуть включати:

- **Забезпечення пріоритетних галузей.** Під час воєнного стану деякі галузі економіки стають пріоритетними для задоволення потреб оборони. Це можуть бути виробництво зброї, медичні послуги, транспортні системи тощо. Для забезпечення цих галузей може бути введена мобілізація працівників.

- **Мобілізація резервів працівників.** Умови воєнного стану можуть передбачати мобілізацію резервів працівників, зокрема пенсіонерів, студентів, членів резерву Збройних Сил або інших категорій громадян, які можуть бути включені у працездатну частину населення для виконання спеціальних завдань.

- **Призначення на стратегічні об'єкти.** Процедури мобілізації можуть передбачати призначення працівників на стратегічні об'єкти, такі як військові бази, об'єкти енергетики, транспортні мережі тощо. Це може вимагати перенесення працівників з одного місця роботи на інше з метою забезпечення функціонування критичних інфраструктурних об'єктів. Уряд повинен забезпечити відповідні заходи для того, щоб працівники на стратегічних об'єктах були звільнені від цивільних обов'язків, якщо це необхідно для ефективного функціонування об'єкта. Призначення працівників на стратегічні об'єкти повинне бути обґрунтованим і обумовленим потребою забезпечити безперебійну роботу критичних інфраструктурних систем під час воєнного конфлікту. Особлива увага має бути приділена захисту працівників з вразливих груп (наприклад, жінок, молоді, осіб із інвалідністю), які призначаються на стратегічні об'єкти під час воєнного стану.

- **Розроблення планів мобілізації.** Для ефективної мобілізації робочої сили можуть бути розроблені спеціальні плани, які передбачають ідентифікацію потреб в робочій силі, визначення критичних функцій та розроблення процедур призначення працівників.

- **Компенсація та захист прав працівників.** Працівники, які мобілізовані під час воєнного стану, мають право на відповідну компенсацію за свою працю, дотримання умов праці та захист їх трудових прав. Державні органи зобов'язані гарантувати ці права незважаючи на кризову ситуацію.

- **Спеціальні заходи соціальної підтримки.** Для підтримки мобілізованих працівників та їх сімей можуть бути введені спеціальні заходи

соціальної підтримки, включаючи медичне обслуговування, фінансові компенсації та інші пільги. [23]

Таким чином, мобілізація робочої сили в умовах воєнного стану є складним процесом, який вимагає урядової координації, взаємодії з роботодавцями та захисту прав працівників. Цей процес спрямований на забезпечення національної безпеки та ефективного функціонування держави в умовах кризової ситуації.

1.3. Режим роботи та графік робочого часу

Режим роботи та графік робочого часу в умовах воєнного стану можуть бути суттєво змінені з метою забезпечення ефективної мобілізації працівників, підтримки стратегічних галузей економіки та забезпечення потреб оборони держави. Такі зміни спрямовані на забезпечення національної безпеки та оптимального використання ресурсів у період кризи. Основні аспекти режиму роботи та графіка робочого часу в умовах воєнного стану можуть включати:

Подовження робочого дня або тижня. Зміни в режимі роботи можуть передбачати подовження тривалості робочого дня або тижня для працівників, особливо тих, які працюють у стратегічних галузях (наприклад, оборона, енергетика, транспорт тощо). Це може бути важливо для забезпечення неперервного функціонування критичних інфраструктурних об'єктів.

Зміна графіка роботи. Умови воєнного стану можуть призводити до зміни графіка роботи для працівників, зокрема введення додаткових змін або режимів через потреби виробництва або надання важливих послуг. Наприклад, можуть бути введені змінні графіки або неперервний режим роботи. [4]

Скасування відпусток та вихідних днів. У період воєнного стану може бути скасовано або обмежено відпустки та вихідні дні працівників для забезпечення належного обсягу робочої сили та функціонування критичних галузей.

Мобілізація резервних сил. Умови воєнного стану можуть передбачати мобілізацію резервних сил працівників, таких як пенсіонери або студенти, для допомоги у вирішенні економічних та оборонних завдань. Це може вимагати зміни графіка роботи та робочого часу для цих категорій працівників.

Регулювання перерв на відпочинок. В умовах воєнного стану можуть бути введені спеціальні правила щодо перерв на відпочинок та обмеження тривалості перерв для забезпечення продуктивності та функціонування важливих галузей. [25]

Під час воєнного стану влада зазвичай вживає ряд додаткових заходів для забезпечення безпеки та дієздатності країни. Нижче подано загальні вказівки щодо режиму та графіку роботи в умовах воєнного стану:

Обмеження руху та пересування. Воєнний стан може включати обмеження на переміщення осіб та транспорту на певних територіях. Це може вплинути на можливість дістатися до місця роботи.

Робота державних установ і органів, Умови воєнного стану зазвичай означають посилену роботу державних установ, зокрема правоохоронних органів та армії. Деякі установи можуть працювати в режимі підвищеної готовності або за особливим графіком.

Бізнес та підприємства. Умови воєнного стану можуть мати вплив на роботу підприємств. Деякі компанії можуть припинити свою діяльність або перейти на скорочений робочий день. Також можуть бути введені обмеження на роботу певних видів підприємств. [21]

Графік громадського транспорту. Режим роботи громадського транспорту може змінюватися під час воєнного стану. Можливі зміни в розкладах або обмеження на рух транспорту.

Забезпечення безпеки працівників. Працівники мають дотримуватися встановлених заходів безпеки та вказівок влади під час воєнного стану. Це може включати додаткові заходи безпеки на робочому місці або інші вимоги.

Комунікації та інтернет. Умови воєнного стану також можуть вплинути на доступ до комунікаційних засобів. Це може бути пов'язано з обмеженнями на доступ до інтернету або змінами в роботі мобільних мереж.

Ці зміни в режимі роботи та графіку робочого часу під час воєнного стану є тимчасовими заходами, спрямованими на забезпечення національної безпеки та ефективного управління в умовах кризи. Вони повинні бути обґрунтованими, спрямованими на досягнення конкретних цілей і підлягати відповідному контролю і контролю за дотриманням трудового законодавства.

Отже, режим та графік роботи в умовах воєнного стану повинні визначатися згідно з вказівками влади та дотримуватися з метою забезпечення безпеки та ефективності функціонування країни під час воєнного конфлікту або загрози. Остаточні рішення та вказівки надаються відповідними органами управління під час оголошення воєнного стану.

1.4. Оплата праці та компенсації

Оплата праці та компенсації під час воєнного стану можуть бути змінені з метою забезпечення національної безпеки, підтримки ефективного функціонування економіки та підтримки працівників, які працюють у складних умовах кризи. Основні аспекти оплати праці та компенсацій в умовах воєнного стану:

❖ **Додаткова оплата за роботу у небезпечних умовах.** Професії, пов'язані з обороною чи забезпеченням безпеки країни, часто пов'язані з підвищеними ризиками та небезпечними умовами праці. Працівники, які працюють у таких умовах під час воєнного стану, можуть мати право на додаткову компенсацію або підвищену оплату за ризик.

❖ **Виплата за наднормову роботу.** Умови воєнного стану можуть призводити до збільшення обсягів роботи і перевищення стандартного робочого часу. Процедури оплати за наднормову роботу можуть бути

введені з метою компенсації працівників за додатковий час і зусилля, витрачені на виконання важливих завдань у період кризи.

❖ **Оплата за роботу у вихідні та святкові дні.** Працівники, які змушені працювати у вихідні та святкові дні під час воєнного стану, можуть мати право на спеціальну оплату цих днів. [10]

❖ **Додаткові компенсації та пільги для сімей працівників.** Для працівників, які залучені до діяльності під час воєнного стану, можуть бути надані додаткові соціальні компенсації та пільги, включаючи медичне страхування, допомогу сім'ям, пільги по оплаті житла тощо.

❖ **Гарантії та захист прав працівників.** Незважаючи на складні умови воєнного стану, працівники мають право на захист своїх основних трудових прав, включаючи право на своєчасну та належну оплату праці, відпочинок та безпечні умови праці. [24]

❖ **Координація з органами влади.** Оплата праці та компенсації під час воєнного стану повинні бути обговорені та затверджені спеціальними нормативними актами та регулюватися відповідними владними органами.

Ці заходи спрямовані на забезпечення соціального захисту працівників і забезпечення їх підтримки у складних умовах воєнного стану. Вони повинні бути чесними, справедливими і відповідати міжнародним стандартам прав людини та праці, навіть у надзвичайних обставинах.

Умови воєнного стану також можуть суттєво вплинути на соціальні гарантії та підтримку громадян. Загроза військової агресії або воєнний конфлікт створюють серйозні виклики для соціального забезпечення населення. Однак уряди зазвичай приймають ряд заходів для забезпечення підтримки громадян у цих складних умовах. Нижче наведено деякі з можливих соціальних гарантій та заходів підтримки в умовах воєнного стану:

Безпека та евакуація. Уряд забезпечує безпеку громадян шляхом організації захисних заходів та можливої евакуації з небезпечних зон. Це може

включати евакуацію людей із прикордонних територій або зони конфлікту до безпечних районів.

Забезпечення продовольства та медичної допомоги. Уряд може організувати розподіл продуктів харчування, води та медичних засобів серед населення. Також можуть бути встановлені спеціальні медичні пункти для надання допомоги постраждалим.

Соціальні виплати. Уряд може надавати додаткові соціальні виплати або допомогу для громадян, які постраждали від воєнного конфлікту. Це можуть бути компенсації за збитки, матеріальна допомога сім'ям загиблих або інші види підтримки.

Захист прав та свобод громадян. Уряд повинен гарантувати захист прав та свобод громадян під час воєнного стану. Це охоплює право на освіту, працю, свободу слова та інші базові права. [15]

Психологічна підтримка. Надання психологічної підтримки та консультацій громадянам, які пережили стресові ситуації через воєнний конфлікт.

Отже, у кожній конкретній ситуації соціальні гарантії та підтримка визначаються згідно з потребами та можливостями уряду в умовах воєнного стану. Важливо, щоб уряд діяв ефективно, забезпечуючи безпеку та добробут громадян у надзвичайних обставинах.

1.5. Захист прав працівників

Захист прав працівників під час воєнного стану є важливим аспектом, оскільки воєнний час може створювати небезпечні умови для працюючих і потребує особливої уваги до їхніх прав і безпеки. Ось деякі ключові пункти щодо захисту прав працівників під час воєнного стану:

- **Міжнародні стандарти та конвенції.** Країни можуть мати зобов'язання згідно з міжнародними стандартами, такими як

Міжнародна організація праці (МОП) або інші міжнародні конвенції, що регулюють права працівників під час конфліктів або воєнного стану.

- **Захист від дискримінації.** Принципи недискримінації мають застосовуватися до всіх працівників, у тому числі під час воєнного стану. Ніхто не повинен бути об'єктом дискримінації через свої переконання, расову або етнічну приналежність, стать, національність, соціальне положення тощо.
- **Безпека і здоров'я на робочому місці.** Працівники мають право на безпечні та здорові умови праці, особливо в умовах воєнного стану. Це включає захист від фізичної та психологічної небезпеки, а також доступ до медичної допомоги. [9]
- **Право на відпочинок і відпустки.** Процедури щодо відпочинку та відпусток також повинні бути дотримані під час воєнного стану. Працівники повинні мати можливість відпочивати і відновлюватися від роботи, особливо в умовах стресу та загроз.
- **Заборона примусової праці.** Примусова праця, включаючи рабство і обов'язкові роботи, заборонена міжнародним правом навіть в умовах воєнного конфлікту чи надзвичайного стану.
- **Соціальні гарантії.** Уряди повинні забезпечувати соціальні гарантії працівникам, які постраждали від воєнного стану, включаючи компенсації, підтримку сімей, медичну допомогу тощо.
- **Доступ до юстиції.** Працівники мають право на доступ до суду чи інших механізмів правового захисту, якщо їхні права порушуються під час воєнного стану.
- **Захист осіб вразливих груп.** Уряди та міжнародні організації повинні надавати особливий захист працівникам з вразливих груп,

таких як жінки, діти, люди з інвалідністю, в біженців чи внутрішньо переміщених осіб. [20]

Отже, ці принципи та стандарти спрямовані на забезпечення гідності та безпеки всіх працівників під час воєнного стану та забезпечують їм необхідний захист і підтримку навіть в умовах складної ситуації конфлікту чи війни.

1.6. Обмеження прав колективних дій

У воєнний час або в умовах воєнного стану, права колективних дій, такі як страйки, можуть бути обмежені або суворіше регульовані з метою забезпечення національної безпеки, ефективного функціонування економіки та збереження громадського порядку. Такі обмеження можуть вважатися тимчасовими заходами, необхідними для забезпечення безпеки та стабільності в умовах військового конфлікту. Основні обмеження прав колективних дій під час воєнного часу включають:

Заборона страйків та інших форм протесту. Уряд може вважати воєнний стан надзвичайною ситуацією, яка потребує певних обмежень для забезпечення безпеки країни та її громадян. У воєнний час може бути введена заборона або обмеження на проведення страйків, масових протестів або інших форм колективних дій. Це може бути обґрунтовано тим, що такі акції можуть підірвати стабільність країни або мають потенційно негативний вплив на оборону та безпеку.

Контроль за профспілковою діяльністю. Умови воєнного стану можуть передбачати посилене регулювання діяльності профспілок і обмеження їх прав. Наприклад, можуть бути обмежені збори, зміна умов членства, втручання у підприємницьку діяльність тощо. [22] Міжнародні стандарти, такі як Конвенція Міжнародної організації праці (МОП) № 87 про свободу асоціації та захист права на організацію, залишають права працівників недоторканими, навіть в умовах конфлікту. Профспілкові організації повинні

мати право захищати основні трудові права працівників, такі як право на страйк, переговори з роботодавцями та визнання представництва. Навіть у складних умовах воєнного стану важливо сприяти соціальному діалогу між профспілками, урядом і роботодавцями з метою забезпечення соціального мирного врегулювання конфліктів. Міжнародні організації та спостерігачі повинні стежити за ситуацією щодо профспілкових прав під час воєнного стану і вживати заходів у разі порушень. Профспілкові лідери та активісти повинні бути захищені від будь-яких форм примусу, переслідувань чи тисків через їхню діяльність під час воєнного стану.

Обмеження свободи слова та зборів. Деякі права, такі як свобода слова та зборів, також можуть бути обмежені у воєнний час з метою запобігання розпалюванню конфліктів або дезорганізації суспільства.

Введення воєнних законів та норм. Умови воєнного стану можуть включати введення спеціальних воєнних законів і норм, які передбачають широкі повноваження для влади у забезпеченні безпеки та порядку. Ці закони можуть забороняти певні дії або види діяльності, які вважаються загрозою для державної безпеки.

Обмеження на доступ до інформації. У воєнний час можуть бути введені обмеження на доступ до певної інформації або контроль за засобами масової інформації з метою запобігання розпалюванню паніки або поширенню дезінформації. Уряд може встановлювати обмеження на публікацію певних видів інформації в ЗМІ з метою уникнення розголошення військових та дипломатичних секретів, а також забезпечення безпеки країни. Ці обмеження повинні бути чітко визначені і тимчасові. Уряд повинен забезпечувати захист особистої інформації громадян під час воєнного стану, уникаючи її неправомірного збору або використання. [17]

Кримінальна відповідальність за порушення правопорядку. Умови воєнного стану можуть передбачати суворішу кримінальну відповідальність за порушення правопорядку, включаючи адміністративні та кримінальні санкції за дії, що спрямовані на підірвання безпеки та стабільності.

Отже, можемо зробити висновок, що ці обмеження зазвичай є тимчасовими і повинні бути обґрунтованими та обмеженими тільки необхідними міроприємствами для забезпечення національної безпеки та порядку. Забезпечення дотримання прав людини і основних свобод залишається важливим аспектом навіть у період воєнного стану.

РОЗДІЛ 2

ЗМІНИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

2.1. Основні правові підстави зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану

Зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану ґрунтуються на конституційних та законодавчих нормах, які надають державі можливість вживати спеціальних заходів у період воєнного часу або воєнного стану з метою забезпечення національної безпеки та врегулювання соціальних та трудових відносин.

Основні правові підстави зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану включають:

Конституція України. Зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану мають бути здійснені в межах Конституції України. Конституція надає Президентові України право оголошувати воєнний стан за пропозицією Ради національної безпеки і оборони України. Умови і порядок введення воєнного стану визначаються відповідними конституційними та законодавчими актами. [8]

Закони про воєнний стан. В Україні існують спеціальні закони, які регулюють введення і функціонування воєнного стану. Наприклад, Закон України "Про правовий режим воєнного стану" встановлює порядок введення воєнного стану, повноваження органів влади під час його дії, а також особливості функціонування правової системи та громадянського суспільства. [13]

Закони про трудові відносини. Умови праці та трудові права працівників в умовах воєнного стану можуть бути визначені спеціальними нормами трудового законодавства. Наприклад, Закон України "Про особливості застосування окремих законодавчих актів України в період дії

воєнного чи надзвичайного стану" визначає особливості застосування трудового законодавства у воєнний період. [11]

Укази Президента України та інші нормативні акти. Президент України може видавати укази та інші нормативні акти, які регулюють конкретні питання трудових відносин у період воєнного стану. Ці акти можуть встановлювати особливі умови праці, оплати праці, графіки роботи та інші аспекти трудових відносин з урахуванням потреб оборони та безпеки держави. Наприклад, Закон України "Про особливості застосування окремих законодавчих актів України в період дії воєнного чи надзвичайного стану". Цей закон визначає особливості застосування законодавства в період воєнного чи надзвичайного стану, зокрема у сфері трудових відносин. Він встановлює правила та процедури, які повинні бути виконані під час воєнного стану щодо працівників і роботодавців.

15.03.2022 Верховною Радою України прийняла Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", який набрав чинності 24.03.2022. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану. [14]

Також 01.07.2022 було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який набрав чинності 19.07.2022, ним було внесено ряд змін до відповідних нормативно – правових актів у сфері трудового законодавства, зокрема до Кодексу законів про працю України, Закону України "Про оплату праці", Закону України "Про відпустки", а також і до вже вищезазначеного Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

Отже, зміни в законодавстві вносяться з врахуванням вимог сучасності та потреб суспільства, хоча проблеми не всі вирішені.

2.2. Укладання, розірвання та призупинення дії трудового договору

У статті 2 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” визначено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Це означає, що обов’язковість укладення письмових трудових договорів, перелік яких визначено ст. 24 КЗпП, на час воєнного стану скасовано. Сторони трудових відносин керуються загальними нормами КЗпП України та цього законопроекту. 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. [12]

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, простої, 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. [19]

Також у статті 3 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” визначено, що 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) та без попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці. [3]

Щодо розірвання трудового договору, то в правових документах говориться, що працівник за своєю ініціативою може розірвати трудовий договір (за певних умов) без двотижневого строку попередження. Також допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в 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. [4]

У статті 13 вищезгаданого закону визначено, що трудовий договір може бути призупинено, що не тягне припинення трудових відносин. Підставою для цього може бути військова агресія проти України. Відшкодування працівнику усіх виплат на час призупинення трудового договору покладається на країну-агресора. [14]

Також введено особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на період дії воєнного стану:

Роботодавець має право звільнити працівника у зв'язку з ліквідацією підприємства, викликаного знищенням у результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку. [10]

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 з 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, вказаним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. [9]

Норми ст. 43 КЗпП України (тобто звільнення працівників з ініціативи власника за попередньою згодою профспілки) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, обраних до профспілкових органів. [7]

2.3. Режим та графік роботи

Згідно статті 6 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” збільшена нормальна тривалість робочого часу. Визначається, що в період воєнного стану вона не може перевищувати 60 годин на тиждень, а для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, – 50 годин на тиждень. Тому в роботодавця є право залишити і 40-годинний робочий тиждень, як у мирний час. Якщо ж він хоче збільшити тривалість тижневого робочого часу, це призведе до збільшення тривалості робочого дня. [14]

Також у вищезгаданому законі говориться, що час початку і закінчення роботи визначається роботодавцем в односторонньому порядку. П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.

На період дії воєнного стану не застосовуються статті 53, 65, 71-73 КЗпП України щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів та стосовно святкових і неробочих днів. [7]

Робота в нічний час буде відбуватись без скорочення тривалості на одну годину.

Працівники, які мають дітей, можуть залучатись до роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт, нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою. Виняток становлять вагітні жінки й жінки, які вигодовують дитину віком до одного року. [18]

Щодо відпусток, то згідно з Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення

або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. [12]

Разом з тим, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. [14]

Отже, протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку. У такому випадку відпустка без збереження заробітної плати, яка надається впродовж дії воєнного стану, також включається і до стажу, який надає право вже на щорічну основну відпустку. [11]

2.4. Оплата праці

Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” передбачає виплати заробітної плати. Відповідно до статті 10 заробітна плата має виплачуватися на умовах, визначених трудовим договором. Тобто Закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці. Однак інші норми Закону розширюють права роботодавців, що може вплинути на розмір заробітної плати працівників та її отримання.

У статті 10 Закону визначається, що роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Але це не означає, що не слід нараховувати зарплату, якщо робота виконується, наприклад, в дистанційному режимі з урахуванням специфіки її виконання. [20]

Також закріплено норму щодо форс-мажорних обставин. 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. Тобто роботодавцям дозволяється призупиняти виплату заробітної плати в разі неможливості її виплати через воєнні дії. [11]

Роботодавець може призупинити дію трудового договору, фактично не надавати роботи, відповідно, не оплачувати її. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Діяльність профспілок на період воєнного стану: тимчасово призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. № 1045-XIV та відповідні норми колективних договорів. Тобто на період воєнного стану призупиняються відрахування коштів підприємствами первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. [17].

Таким чином, у документах говориться, що організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів на час воєнного стану здійснюється на розсуд роботодавця. На період дії воєнного стану за ініціативою роботодавця може бути зупинена дія окремих положень колективного договору. [14]

ВИСНОВКИ

Зміни до трудового законодавства в умовах воєнного стану можуть бути введені з метою забезпечення національної безпеки, ефективної мобілізації ресурсів та забезпечення правопорядку під час кризових ситуацій. Такі зміни можуть включати тимчасові обмеження чи особливі умови щодо праці та зайнятості громадян. Важливо, щоб такі заходи були обґрунтованими, тимчасовими і відповідали міжнародним стандартам прав людини та праці.

Основні аспекти змін трудового законодавства в умовах воєнного стану можуть включати: мобілізація робочої сили, режим роботи та графік робочого часу, оплата праці та компенсації, захист прав працівників, соціальні гарантії та підтримка, обмеження прав колективних дій.

Зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану ґрунтуються на конституційних та законодавчих нормах, які надають державі можливість вживати спеціальних заходів у період воєнного часу або воєнного стану з метою забезпечення національної безпеки та врегулювання соціальних та трудових відносин.

До основних правових підстав зміни українського трудового законодавства в умовах воєнного стану включають: Конституція України, Закони про воєнний стан (наприклад, Закон України "Про правовий режим воєнного стану"), Закони про трудові відносини (наприклад, Закон України "Про особливості застосування окремих законодавчих актів України в період дії воєнного чи надзвичайного стану"), Укази Президента України та інші нормативні акти (наприклад, Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану").

До основних змін трудового законодавства в умовах воєнного стану в Україні належать укладання, розірвання та призупинення дії трудового договору, зміни у режимі та графіку роботи, оплаті праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бортник С. М., Мельник К. Ю., Могілевський Л. В. Трудове право України : підручник. МВС України, Харків. нац. у-нт внутр. справ. Харків, 2019. 408 с.
2. Буткевич В. Г. Міжнародне право: Основні галузі права / В. Г. Буткевич. – К., 2004. – 816 с.
3. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. 2005, 177 с.
4. Економіка праці і соціально-трудова відносини / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. К.: ЦУЛ, 2012. 328 с.
5. Застосування Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». 14.03.2023 р. URL: <https://www.hsa.org.ua/blog/zastosuvannia-zakonu-ukrayini-pro-organizaciiu-trudovix-vidnosin-v-umovax-vojenno-go-stanu/>
6. Зміни в трудовому законодавстві під час воєнного стану. URL: https://dsp.gov.ua/wp-content/uploads/2022/07/gtl_infographic-1_2022.pdf
7. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/>
8. Конституція України від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80/>
9. Костилова Т.І. Підстави та умови виникнення та припинення правовідносин у сфері контролю дотримання законодавства про працю: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луганськ, 2012, 190 с.
10. Петков С.В. Трудові правовідносини в період воєнного стану в Україні. Центр учбової літератури. 2022. 422 с.
11. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: постанова Кабінету міністрів України від

- 13.07.2011 № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF/ed20190417#Text/>
12. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text/>
 13. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 05.04.2022 р. № 7251. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text/>
 14. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/>
 15. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12. 05. 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/>
 16. Трудове право України : підручник / за ред. проф. О.М. Ярошенко. Харків: Вид-во 2022. 376 с.
 17. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Л: ЛьвДУВС. 2017. 564 с.
 18. Трудові відносини під час війни: ТОП-5 змін. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/215139_trudov-vdnosini-pd-chas-vyni-top-5-zmn/
 19. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia//>
 20. Трудові відносини під час воєнного стану: зміни та новації. URL: <https://pravokator.club/news/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voyennogo-stanu-zminy-ta-novatsiyi//>
 21. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Одеса. 2017. 259 с.
 22. Щербина В.І., Соцький А.М. Трудове право України: підручник / В.І. Щербина, А.М. Соцький. Чернівці: Технодрук, 2021. 552 с.

23. Щербина В.І. Трудове право України та зарубіжних країн: Академічний курс. Загальна та Особлива частини: підручник /М.І. Іншин, В.І. Щербина. Харків: Колегіум, 2017. 1122 с.
24. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. Право та інновації. 2016. № 1(13). 210 с.
25. Юридична відповідальність та інші примусові заходи у трудовому праві: навчальний посібник / М.І. Іншин, В.І. Щербина, І.М. Ваганова. Х.: Золота миля, 2012. 495 с.