

УДК 331.104.2:331.2:355.4(477)



**О. О. Гордєєва**



**А. М. Острoверх**



**Е. М. Полтавський**

## **АНАЛІЗ ЗМІН ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З ВВЕДЕННЯМ ВОЄННОГО СТАНУ**

*Розглянуто питання трудової політики України під час воєнного стану. Проведено порівняльний аналіз довоєнного трудового законодавства України та нововведень у трудовій сфері. Основну увагу приділено Закону України № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким адаптовано трудові відносини під реалії війни.*

*Розглянуто питання робочого часу, особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів, відпустки, святкових і неробочих днів, оплати праці.*

**Ключові слова:** воєнний стан, трудові відносини, роботодавець, працівник, трудове законодавство.

**Постановка проблеми.** У зв'язку з військовою агресією Росії проти України 24 лютого 2022 року Указом Президента України на всій території України було оголошено воєнний стан строком на 30 днів (нині його продовжено на 90 днів). Однією з важливих і доволі складних проблем є забезпечення продовження економічного розвитку України. З одного боку, війна потребує численної армії, тому значна кількість населення України, саме чоловічої статі, була задіяна на фронті для відбиття нападу агресора. Однак, якщо подивитися на ситуацію з іншого боку, то війна сильно вдарить і по економіці України. Про це свідчать дослідження як українських, так і європейських економістів. За різними оцінками від 30 % до 50 % підприємств в Україні повністю припинили свою діяльність, унаслідок чого близько половини всіх працівників втратили роботу та дохід. Міжнародний валютний фонд прогнозує, що економіка України цього року через війну скоротиться на 35 %. Україна вже зазнала від війни загального збитку, який перевищує 500 млрд доларів, сюди входять найрізноманітніші втрати – від недоотриманих грошей через розрив логістичних і торгових ланцюжків до вартості знищеного окупантами житла. Так, дійсно війна завдає економіці України колосального стресу з тяжким руйнуванням інфраструктури та виробничих потужностей. Саме тому перебудова економіки під нові реалії має стати ключовим фундаментом для перемоги нашої держави.

«Хто може працювати та має роботу – працюйте. Хто має бізнес на територіях, де немає активних бойових дій, – відновлюйте діяльність. Ви – частина економічного фронту. І зараз ви потрібні державі як ніколи!» – закликає голова уряду [1].

Варто наголосити, що поруч з військовим фронтом іде економічний, який зараз є дуже важливим. Чим більше успіхів буде в економіці, тим більше можливостей поліпшення обороноздатності України, а це один з важливих кроків для нашої перемоги.

У зв'язку із цим наразі стоїть питання щодо організації робочих відносин в умовах воєнного часу. І в перші дні воєнного стану, і досі у самих роботодавців та працівників виникає багато питань щодо подальшої роботи, зокрема: чи можна продовжувати роботу і за яких умов, чи передбачає законодавство України про працю особливі вимоги до організації праці в умовах воєнного стану та багато інших.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Поглиблене вивчення трудової політики держави є саме тією проблемою, що була та й буде актуальною зараз. Слід зауважити, що наразі у державі не має великої кількості досліджень зазначеної проблеми, але серед науковців, які приділяють увагу цьому питанню, можна виділити таких, як О. Антонюк, С. Барбашин, В. Бурдак, С. Прилипко, М. Іншин, Р. Сохін, Т. Ярошенко та

інших. Однак проблему не розкрито, тому вона є актуальною для подальших аналізів та досліджень.

**Метою статті** є дослідження питання трудової політики України під час війни, роз'яснення змісту нормативно-правових актів, що прийняті в цей час у зв'язку з військовою агресією Росії проти України, та проведення порівняльного аналізу довоєнного трудового законодавства України і нововведень у трудовій сфері.

**Виклад основного матеріалу.** Законодавство України про працю донедавна не передбачало окремого регулювання на період воєнного стану, тому в перші тижні війни продовжували діяти всі звичайні правила. Роботодавцям потрібно було «ламати голову» над оформленням тих чи інших аспектів відносин з працівниками та вигадувати свої креативні рішення, саме з цією метою і було розроблено проєкт закону, який 24 березня набрав чинності. Це Закон № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким адаптовано трудові відносини під реалії війни. Закон визначає нові правила трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [2].

Автори статті пропонують провести аналіз та визначити відмінності нового Закону від довоєнного трудового законодавства.

1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення). Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем [3].

Якщо звернутися до Кодексу Законів про Працю України (КЗпП), то нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства й організації під час укладення колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого

часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті. Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

У зв'язку з викладеним вище можна вважати, що таке збільшення має бути обґрунтованим передусім потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення. Щодо скороченої тривалості робочого часу це означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу.

2. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів здійснюється на розсуд роботодавця. Це проводиться з метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів. Водночас слід звернути увагу на те, що така норма не відмінює обов'язку роботодавця оформляти та зберігати кадрові документи під час воєнного стану, а лише дає змогу йому робити це на власний розсуд. Спільним залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

3. Відпустки. Статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

Інакше кажучи, 24 календарні дні щорічної основної відпустки під час дії Закону № 2136 надається усього за час дії воєнного стану, а не за кожен відпрацьований рік. Відповідно до Мінекономіки працівникові можуть бути надані додаткові, соціальні та інші відпустки. На думку авторів, якщо тривалість щорічної основної відпустки більше 24 календарних днів, то різницю днів відпустки слід надати після закінчення воєнного стану. Роботодавець має право надати працівникам протягом воєнного стану щорічну основну відпустку більше 24 календарних днів. Однак варто розуміти, що це є право, а не обов'язок роботодавця.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівникові у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий

працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Автори статті вважають, що перелік осіб, яким роботодавець не може відмовити у відпустці, має бути розширеним, наприклад для інвалідів та неповнолітніх.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» [4].

Необхідно звернути увагу, що протягом воєнного стану знято обмеження, передбачене у статті 26 зазначеного вище Закону, стосовно максимальної тривалості неоплачуваної відпустки. У звичайний час максимальна тривалість таких відпусток не повинна перевищувати 15 календарних днів протягом року.

Упродовж періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати такий вид відпустки за заявою самого працівника, і ні в жодному разі не може примусити піти у зазначену відпустку. Щодо тривалості перебування працівника у неоплачуваній відпустці, то сторони обговорюють це.

Слід звернути увагу, що відправлення працівника у неоплачувану відпустку з ініціативи роботодавця вважається порушенням трудового законодавства про працю. У такому випадку до роботодавця застосовується відповідальність, передбачена статтею 172 Кримінального кодексу України [5].

4. Святкові і неробочі дні. Статтею 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (Граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої, четвертої, п'ятої статті 67 (Вихідні дні), статті 71 (Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи), статті 72 (Компенсація за роботу у вихідний день), статті 72 (Святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Статтею 73 КЗпП встановлено 9 святкових днів [1 травня – День праці, 9 травня – День перемоги над нацизмом у Другій світовій війні, 28 червня – День Конституції України, 28 липня – День Української Державності, 24 серпня – День незалежності України, 14 жовтня – День захисників і захисниць України та 4 неробочі дні – релігійні свята, в які не проводиться робота (7 січня і 25 грудня – Різдво

Христове, один день (неділя) – Великдень, один день (неділя) – Трійця)].

Відповідно до статті 67 КЗпП у випадку, коли святковий або неробочий день, визначений статтею 73 КЗпП України, збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого [6].

На практиці це означає, що офіційних святкових та неробочих днів під час воєнного стану в Україні немає.

5. Оплата праці. Статтею 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що заробітна плата виплачується працівникові на умовах, визначених трудовим договором [3]. Інакше кажучи, 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. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Роботодавцю необхідно пам'ятати, що Закон передбачив можливість збільшення максимальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень. За умови такого збільшення заробітна плата повинна розраховуватися з урахуванням додаткових робочих годин.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Можна зробити висновок, що у випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці роботодавець має довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Якщо згадані вище обставини не доведено, то роботодавець несе відповідальність згідно з чинним законодавством.

Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання унаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином, після усунення зазначених вище обставин особа має виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк її виплати може бути відтерміновано до моменту відновлення діяльності підприємства.

Однак це не означає, що не слід нараховувати зарплату, якщо робота виконується. На сьогодні певна кількість працівників була вимушена залишити свої

робочі місця з метою забезпечення власної безпеки та безпеки своїх близьких або взагалі зникла. Залежно від причини відсутності на робочому місці змінюються й особливості нарахування й виплати заробітної плати. Так, якщо працівника було мобілізовано або він став добровольцем територіальної оборони, крім посади та робочого місця за таким працівником зберігається середня заробітна плата. Процедура нарахування заробітної плати для таких категорій працівників залишається незмінною – не рідше двох разів на місяць. Роботодавець після отримання відповідних підтверджуючих документів має видати наказ про звільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місяця роботи та посади.

Варто зауважити, що окремого порядку щодо оформлення листків непрацездатності, нарахування і виплати матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у разі запровадження воєнного стану вимогами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» не передбачено. Через це слід вважати, що роботодавець повинен діяти в межах законодавства довоєнного стану [7].

У разі відсутності коштів для проведення виплат заробітної плати працівникам у період воєнного стану підприємство не несе відповідальності за їх невиплату. Проте роботодавець має обов'язок виплатити заробітну плату працівникам у повному обсязі після припинення чи скасування воєнного стану на території України [8].

### **Висновки**

На основі проведеного порівняльного аналізу довоєнного трудового законодавства України та нововведень у трудовій сфері було зроблено висновок, що норми нового Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України та інше законодавство про працю. Необхідно розуміти, що вони мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для 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.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону,

також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем [9].

Отже, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» діє протягом воєнного стану та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану з певними винятками. Незважаючи на те, що Закон урегулював ключові питання трудового законодавства у воєнний час, реалізація положень Закону часто викликає багато питань через відсутність детальних роз'яснень та практики. Із цими складнощами стикаються і працівники, і роботодавці. Як наслідок – виникнення конфліктів між сторонами трудових відносин. Імовірно, що строк дії воєнного стану буде продовжено. Працівникам і роботодавцям необхідно враховувати зміни і стежити за роз'ясненнями і рекомендаціями державних органів, а також подальшим розвитком трудового законодавства. Законотворцям треба звернути особливу увагу на трудові відносини в цей важкий для країни час та максимально захистити працівників [10].

Перспективами подальших наукових досліджень трудової політики України у період воєнного стану є аналіз практики її застосування з посиланням як на чинне законодавство України, так і на міжнародні норми трудового права, а також оцінювання можливостей упровадження зарубіжного досвіду з метою поліпшення трудового законодавства України під час воєнного стану.

### **Перелік джерел посилання**

1. Бондар О. Хто може працювати – працюйте. Хто має бізнес – відновлюйте діяльність. Ви – частина економічного фронту. *Голос України*. 2022. URL: <http://www.golos.com.ua/article/357175> (дата звернення: 19.06.2022).
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.06.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 19.06.2022).
4. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 19.06.2022).

5. Кримінальний кодекс України : Закон України від 05.15.2001 р. № 2341-III. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.06.2022).

6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 19.06.2022).

7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 р. № 1105-XIV. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14#Text> (дата звернення: 19.06.2022).

8. Щорічна оплачувана та відпустка без збереження заробітної плати у період воєнного стану. *Безоплатна правова допомога*. 2022. URL: <https://www.legalaid.gov.ua/publikatsiyi/shhor>

ichna-oplachuvana-ta-vidpustka-bez-zberezhennya-zarobitnoyi-platy-u-period-voennogo-stanu/ (дата звернення: 19.06.2022).

9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : коментар Мінекономіки до Закону України. *Міністерство економіки України*. 2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=КоментарMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення: 19.06.2022).

10. Степанова А. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що необхідно знати працівникам та роботодавцям. *Ліга Закон*. 2022. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/news/210624\\_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkh-dno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam](https://jurliga.ligazakon.net/news/210624_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkh-dno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam) (дата звернення: 19.06.2022).

*Стаття надійшла до редакції 25.07.2022 р.*

UDC 331.104.2:331.2:355.4(477)

**O. Hordieieva, A. Ostroverkh, E. Poltavskyi**

#### LABOR POLICY OF UKRAINE DURING THE MART OF WAR

*Martial law has dramatically affected all spheres of life of Ukrainians, including employment. Employers and employees themselves have a lot of questions about further work – is it possible to continue working and in what conditions? Does the labor legislation of Ukraine provide special requirements for the organization of labor in martial law? That is why the article considers the issue of labor policy of Ukraine during martial law. The content of normative legal acts currently adopted in connection with Russia's military aggression against Ukraine is explained, and a comparative analysis of Ukraine's pre-war labor legislation and innovations in the labor sphere is conducted. The main attention is paid to the Law of Ukraine № 2136-IX «On the organization of labor relations in martial law», which adapted labor relations to the realities of war. The study was conducted in certain areas, namely: the duration of working hours of employees, with the possible establishment of reduced working hours; features of the organization of personnel records management and archival storage of personnel documents is carried out at the discretion of the employer; vacations; holidays and non-working days; pay.*

*Thus, we focused on the grounds for dismissal related to military events, the fight against discrimination against employees, the possibility of electronic communication, the algorithm of action in the absence of contact with the employer or employee, the suspension procedure, and the introduction of contractual regulation.*

*The aim of our article is to study the issue of labor policy of Ukraine during the war, to clarify the content of regulations currently adopted in connection with Russia's military aggression against Ukraine and to conduct a comparative analysis of pre-war labor legislation of Ukraine and innovations in labor.*

**Keywords:** martial law, labor relations, employer, employee, labor legislation.

**Гордєєва Олена Олександрівна** – кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри правового забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-3531-9455>

**Островерх Аліна Миколаївна** – кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-1276-2112>

**Полтавський Едуард Михайлович** – кандидат юридичних наук, доцент кафедри правового забезпечення Національної академії Національної гвардії України  
<https://orcid.org/0000-0002-7434-7061>