

2. Орцева О. С. Еволюція ідеї громадянського суспільства: від витоків до сучасності. *Наукові праці. Державне управління*. Миколаїв, 2013. Випуск 214. Том 226. С. 50–54.
3. Гурвич Г. Д. Философия и социология права: Избранные сочинения. Санкт-Петербург: Изд-во СПбУ, 2004. 848 с.
4. Габермас Ю. Структурні перетворення у сфері відкритості: дослідження категорії громадянське суспільство. Львів : Літопис, 2000. 320 с.
5. Колодій А. Розвиток громадянського суспільства. URL: [https://political-studies.com/?page\\_id=178](https://political-studies.com/?page_id=178) (дата звернення 25. 03. 2022).

УДК 349.2

**Слома В. М.**

*д.ю.н., доцент, професор кафедри  
цивільного права і процесу,*

*Західноукраїнський національний університет*

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

24 лютого 2022 року Указом Президента в Україні введено воєнний стан. Введення воєнного стану призводить до тимчасового обмеження деяких конституційних прав людини і громадянина. Водночас, відповідно до ч. 2 ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в умовах воєнного стану не можуть бути обмежені права і свободи людини і громадянина, передбачені ч. 2 ст. 64 Конституції України.

Певні зміни торкнулись й правового регулювання трудових відносин, оскільки 15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон) [1]. Законом (ч. 1 ст. 2) надано право сторонам за згодою визначати форму трудового договору. Щодо порядку прийняття на роботу, то ч. 3 ст. 26 КЗпП України визначено категорії осіб, для яких не може встановлюватись випробування. У період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватись для будь-якої категорії працівників (ч. 2 ст. 2 Закону).

Відмінними від загальних є норми щодо переведення працівника та повідомлення його про зміну істотних умов праці. Для здійснення переведення працівника з ініціативи роботодавця в умовах воєнного стану необхідним є

дотримання наступних умов: 1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей; 2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника); 3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [2].

Зазнали змін і норми, які регулюють розірвання трудового договору. Зокрема працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого повідомлення роботодавця, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника (ст. 4 Закону). Також 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, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки (ч. 1 ст. 5 Закону).

Крім того, ст. 13 Закону введено поняття «призупинення дії трудового договору», яке трактується як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору зумовлене неможливістю роботодавця надати працівникові роботу та неможливістю працівника виконувати визначену роботу у зв'язку з військовою агресією проти України. Водночас призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Слід зазначити, що законодавство воєнного стану не містить спеціальних способів ознайомлення або передачі інформації від роботодавця до співробітника, окрім повідомлення про призупинення дії трудового договору, у випадку якого прямо передбачено, що повідомлення надсилається будь-яким доступним способом [3].

Зміни торкнулись й тривалості робочого часу та часу відпочинку. На відміну від ст. 50 КЗпП України, яка визначає нормальну тривалість робочого часу не більше 40 годин на тиждень, у період воєнного стану нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 60 годин на тиждень (ч. 1 ст. 6 Закону). У даний період скорочується також час щотижневого безперервного відпочинку, який не може бути меншим 24 годин

на тиждень (ч. 5 ст. 6 Закону) на відміну від 42 годин на тиждень, як передбачено ст. 70 КЗпП України. Щодо відпусток, то Законом визначено, що тривалість щорічної основної оплачуваної відпустки становить 24 календарні дні. Отже, у воєнний період норми Закону щодо щорічних оплачуваних відпусток більшої тривалості для окремих категорій працівників не застосовуються. Крім того, ч. 2 ст. 12 Закону встановлює право роботодавця 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. Водночас на період дії воєнного стану працівник має право на відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, визначеного у ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Щодо питань заробітної плати, то вона виплачується на умовах, визначених трудовим договором. Водночас, у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства (ч. 4 ст. 10 Закону України).

Дані зміни у правовому регулюванні трудових відносин зумовлені умовами воєнного стану та спрямовані на забезпечення прав учасників трудових відносин та мінімізацію трудових спорів.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Як вплинув воєнний стан на тривалість робочого часу та на укладення трудового договору. URL: <https://medoc.ua/blog/jak-vplivuv-vonnij-stan-na-trivalist-robocogo-chasu-ta-na-ukladennja-trudovogo-dogovoru>
3. Щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану: Інформаційний лист Нотаріальної палати України від 29.03.2022 р. URL: <https://document.vobu.ua/doc/10946>