

## ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ У ВОЄННИЙ ЧАС

**Грабазей А. І.**

*студентка III курсу факультету міжнародної торгівлі та права  
Державного торговельно-економічного університету*

*Науковий керівник: Дараганова Н. В.*

*доктор юридичних наук, доцент,  
професор кафедри адміністративного, фінансового  
та інформаційного права*

*Державного торговельно-економічного університету  
м. Київ, Україна*

Україна – суверенна, незалежна, демократична, соціальна й правова держава. Одним із її обов'язків є створення умов для реалізації конституційних прав громадян. Статтею 43 Конституції України передбачено, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Основною формою реалізації такого права є трудовий договір.

У частині 1 статті 21 Кодексу законів про працю в Україні (далі – КЗпП України) зазначено, що трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець – фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [2]. Як наголошує Н. Д. Гетьманцева, «трудовий договір – це угода сторін, яка зводиться не тільки до виконання роботи як такої. Процес роботи визначається певним режимом робочого часу, умовами праці, її оплати, охорони, які запроваджуються в процесі виконання роботи і, звісно, доводяться до відома працівника як під час укладення трудового договору, так і згодом у процесі виконання роботи» [3, с. 51]. Так, складно не погодитися з тим, що явище трудового договору є досить обширним, адже містить в собі не лише угоду про виконання роботи, а й різні умови, що мають надзвичайно важливе значення.

Відомо, що трудові відносини за трудовим договором регулюються зазначеним кодексом вище. Однак, у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, Указом Президента України № 64/2022 24 лютого 2022 року введено воєнний стан [4]. На період дії такого правового режиму, конституційні права і свободи людини і

громадянина, передбачені ст. 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, можуть обмежуватися. Тож, з огляду на тему даної наукової роботи, вважаємо за необхідне висвітлити особливості укладення, розірвання та дії трудового договору у період воєнного стану.

За загальним правилом, трудовий договір укладається в письмовій формі (частина 1 статті 24 КЗпП України). Однак, у частині 1 статті 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вказано, що «у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору» [5]. У свою чергу, порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці (частина 1 статті 7 Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин») [6]. Дійсно, повномасштабна збройна агресія, ведення бойових дій в місцевості, де знаходиться робоче місце працівника, на думку законодавця, покладає на роботодавця обов'язок письмово повідомити працівника будь-яким узгодженим способом комунікації про наявність такого ризику. Переконані, що такі доповнення позитивно впливають на формування ринку праці в Україні в умовах війни, адже зазначені зміни роблять його більш «гнучким» та «приспосованим» до сьогоденних реалій.

Складно не зазначити про запровадження Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» нової підстави укладання строкових трудових договорів, а саме: на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [5]. На нашу думку, впровадження нових підстав укладання трудових договорів дозволяє як роботодавцям, так і працівникам реалізовувати себе як суб'єктів трудових відносин навіть у такі складні для нашої країни часи.

За період жорстокої війни з Російською Федерацією країна-агресор вдається до масованих ракетних ударів не лише по військовим об'єктам, а й по цивільній інфраструктурі. Мирне населення страждає від незліченої кількості авіабомб, відтак, з об'єктивних причин, наслідками такого страждання є переселення громадян в інші, більш безпечні регіони України, міграція осіб за кордон. З метою покращення становища таких осіб, законодавець доповнив статтю 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» четвертою частиною такого змісту: «у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну

основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки» [5].

Аналізуючи модифікації у сфері припинення та призупинення дії трудового договору, варто наголосити на тому, що дані поняття не слід ототожнювати, адже вони передбачають різні правові наслідки. Вважаємо, що слід погодитися з думкою С. М. Прилипка та О. М. Ярошенка, які визначили, що «під припиненням трудового договору слід розуміти закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю» [7, с. 354]. Варто наголосити, що законодавець доповнив статтю 36 КЗпП України новими підставами припинення трудового договору, а саме: у зв'язку зі смертю роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смертю працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд. Оновлені удосконалення вказують на важливість розвитку трудового законодавства паралельно із сучасними тенденціями. Вважаємо, що дана норма втілює прямий механізми реалізації передбачених Конституцією України гарантій прав працівників, забезпечує захист їх інтересів.

Натомість, з огляду на небезпечну ситуацію в Україні, бувають випадки, коли сторони трудових відносин не можуть виконувати свої обов'язки, передбачені трудовим договором, адже, фактично, їх здійснення може загрожувати життю осіб. Новацією, в такому випадку, є запровадження законодавцем процедури призупинення дії трудового договору. Наголошується, що це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (частина 1 статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») [5]. Законодавець детально описав критерії, умови та обмеження у сфері призупинення дії трудового договору, передбачив механізм його відновлення.

Отже, можна зробити висновок, що надзвичайно важливою рисою розвитку законодавства є його вчасне оновлення, зміна та удосконалення. Військова агресія Російської Федерації проти України продемонструвала, що від становища громадян та країни прямо залежать зміни, які сягають всіх сфер права, а трудове законодавство – не є виключенням. На нашу думку, законодавець має на меті удосконалити норми у цій сфері задля покращення існування суб'єктів трудових правовідносин у такий складний для країни час. Так, деякі положення стають недійсними, а інші – зазнають трансформацій.

У процесі написання даної роботи, визначено особливості укладення трудового договору у воєнний час, проведено аналіз нових підстав його розірвання. Розмежовано поняття «припинення» та «призупинення» дії трудового договору, наголошено на правових наслідках реалізації таких процедур.

### **Література:**

1. Конституція України: Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення 23.09.2022).

2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудн. 1971 № 322-VIII // *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 23.09.2022).

3. Гетьманцева Н.Д. Трудовий договір як множинна правова конструкція. *Наукові записки НаУКМА. Юридичні науки*. 2019. Т. 3. С.49-54. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun\\_2019\\_3\\_8](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NaUKMAun_2019_3_8) (дата звернення: 24.09.2022).

4. 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#n31> (дата звернення 24.09.2022).

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березн. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 24.09.2022).

6. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липн. 2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення 24.09.2022).

7. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків: Видатництво «ФІНН», 2009. 728 с. С. 354.