

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Гришина Ю.М.**

*доктор юридичних наук, професор,  
народний депутат України  
[orcid.org/0000-0002-1892-6675](https://orcid.org/0000-0002-1892-6675)*

**Чанишева Г.І.**

*доктор юридичних наук, професор,  
член-кореспондент НАПрН України,  
в.о. завідувача кафедри трудового права  
та права соціального забезпечення  
Національного університету «Одеська юридична академія»  
[orcid.org/0000-0003-1852-8068](https://orcid.org/0000-0003-1852-8068)*

**Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану.**

У статті підкреслюються роль і значення трудового права як однієї з фундаментальних галузей у системі права України. Трудове право вирізняється від інших галузей права, насамперед, своєю соціальною спрямованістю. В умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

На підставі аналізу змісту законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, виокремлено такі основні тенденції розвитку сучасного трудового права в особливий період:

- 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю;
- 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин.

Акцентовано увагу на тому, що при прийнятті нових законів, внесенні змін і доповнень до чинних актів в умовах воєнного стану законодавчий підхід до регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин має залишатися незмінним і бути спрямованим на збереження трудового права як окремої галузі права з її самостійним галузевим юридичним механізмом – предметом, методом, принципами правового регулювання, системою галузі, її джерелами і функціями.

**Ключові слова:** трудове право, трудове законодавство, розвиток трудового права, реформування трудового законодавства, воєнний стан.

**Hryshyna Y.M., Chanysheva G.I. Main trends in the development of labour law under the conditions of martial state.**

The article emphasizes the role and importance of labour law as one of the fundamental branches in the legal system of Ukraine. Labour law is distinguished from other branches of law, first of all, by its social focus. In the conditions of martial law, labour law remains the guarantor of ensuring the labour rights of employees and employers and does not change its essence, social significance and social purpose.

The main task of modern labour law in the conditions of martial law, as in peacetime, remains the development of an effective sectoral mechanism for ensuring the labour rights, freedoms and interests of employees and employers. It is about the proper establishment of the list of basic labour rights of the employee and the employer at the legislative level in accordance with international and European standards, as well as guarantees of their implementation, forms, methods and means of protection.

Based on the analysis of the content of legislative acts adopted under martial law, the following main trends in the development of modern labour law in a special period have been identified:

- 1) establishment of certain limitations and features of the organization of labour relations with observance of minimum labour guarantees;
- 2) strengthening the protection of labour rights of employees and guarantees of their implementation;
- 3) strengthening the flexibility of legal regulation of labour relations, employee mobility when exercising the right to work;
- 4) expansion of the contractual basis for regulating labour relations.

Emphasis is placed on the fact that when adopting new laws, introducing changes and additions to existing acts in the conditions of martial law, the legislative approach to the regulation of individual and collective labour relations should remain unchanged and, as in peacetime, should be aimed at preserving labour law as a separate branch of law with its independent sectoral legal mechanism – subject, method, principles of legal regulation, system of the branch of law, its sources and functions.

**Key words:** labour law, labour legislation, development of labour law, labour law reform, martial state.

**Постановка проблеми.** Трудове право – одна з фундаментальних галузей у системі права України. У сфері дії норм цієї галузі перебувають мільйони осіб, які мають статус працівника або роботодавця. Це одна з тих галузей права, на функціонуванні та розвитку якої найбільше відчуються соціально-економічні зміни, кризові явища, інші виклики як на міжнародному, так і на національному рівнях. В умовах воєнного стану трудове право динамічно розвивається, відбувається реформування трудового законодавства за кількома напрямками. При цьому трудове право має зберігати своє основне соціальне призначення – забезпечувати трудові права і свободи людини, проголошені міжнародно-правовими актами, Конституцією України і законами України. Визначення основних тенденцій розвитку трудового права в цей складний період допоможе більш чітко усвідомити роль і значення трудового права як самостійної галузі права, покликаної захищати права та інтереси працівників і роботодавців в умовах повномасштабної агресії РФ проти нашої держави.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблематика соціального призначення сучасного трудового права, його функцій, суспільної значущості, тенденцій його функціонування та розвитку досліджується в наукових працях С.В. Вишневецької [1], І.П. Жигалкіна [2; 9], Т.А. Занфірової [3], М.І. Іншина [9], О.Є. Костюченко [4], Н.О. Мельничук [5], Д.В. Могілевського [6], О.І. Процевського [7], Д.І. Сірохи [8], О.М. Ярошенка [9] та ін. Наукові позиції цих відомих українських учених були викладені за мирних часів. Утім, висловлені ними точки зору, думки потребують аналізу в нових реаліях воєнного часу, у найскладніший період функціонування української держави з часів її незалежності.

**Мета статті.** Метою статті є визначення основних тенденцій розвитку трудового права України в умовах воєнного стану на підставі аналізу змісту нових законів, законів про внесення змін та доповнень до деяких чинних законодавчих актів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Введення воєнного стану в Україні на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» зумовило новий етап у розвитку трудового права, який розпочався після 24 лютого 2022 року. Виявилось, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування. Суперечності між інтересами працівників і роботодавців, які є неминучими й за мирних часів, в умовах воєнного стану ще більше загострилися, потребували втручання з боку держави за допомогою належного правового регулювання у вигляді прийняття нових законів, внесення змін та доповнень до чинних законодавчих актів.

В умовах воєнного стану розпочався новий етап і в реформуванні трудового законодавства України. За цей відносно невеликий проміжок часу значно зросла законодавча активність у регулюванні трудових відносин. Першим законом, прийнятим у цей період, став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року №2136-IX [10]. Наступним став Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року №2220-IX [11]. 12 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» №2253-IX [12].

В умовах воєнного стану в чинному законодавстві України з'явилися нові терміни – «оптимізація трудових відносин», «спрощення регулювання трудових відносин», запроваджені відповідними законами України, а саме Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року №2352-IX [13] та Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року №5371.

Реформування трудового законодавства України в умовах воєнного стану продовжує Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 18 липня 2022 року №5161.

Аналіз зазначених законодавчих актів дозволяє виокремити декілька основних тенденцій розвитку трудового права та напрямів реформування трудового законодавства в умовах воєнного часу. Першою такою тенденцією є встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій. Ідеться про норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, які в основному стосуються регламентації індивідуальних трудових відносин, а, відповідно, і здійснення індивідуальних трудових прав та виконання кореспондуючих ним трудових обов'язків.

Встановлені зазначеним Законом обмеження трудових прав ґрунтуються на нормах статей 43-44 Конституції України. Водночас цим Законом не тільки встановлені обмеження та особливості організації трудових відносин, а й передбачені певні мінімальні трудові гарантії, що стосуються, в основному, індивідуальних трудових прав.

Звертає також на себе увагу застосування у різних статтях Закону формулювань «можливість зупинення...», «може встановлюватися...», «може укладати...», «має право...», «може розірвати...» тощо, що свідчить про диспозитивність відповідних норм, якими передбачені окремі обмеження та особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану, а відтак й реалізації індивідуальних і колективних трудових прав.

Другою тенденцією розвитку трудового права і реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану є посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення.

Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану» від 21 квітня 2022 року №2220-IX було встановлено низку додаткових гарантій у сферах зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття в особливий період. Зазначеним Законом внесено зміни до законів України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про зайнятість населення», «Про забезпечення прав і свобод внутрішньо переміщених осіб». Серед запроваджених Законом №2220-IX новел, зокрема, введення одноразової фінансової допомоги для організації підприємницької діяльності (замість одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності), спрощення порядку призначення допомоги по безробіттю, регламентація порядку надання допомоги по частковому безробіттю та ін.

Внесені Законом України від 12 травня 2022 року №№2253-IX зміни до чинного законодавства України пов'язані, зокрема, із посиленням захисту трудових прав працівників, які працюють у роботодавця-фізичної особи, а також із посиленням захисту трудових прав та інтересів працівників такими актами соціального діалогу, як колективні угоди і колективні договори, встановленням особливостей їх укладання та дії в умовах воєнного часу.

Колективні угоди і колективні договори як акти соціального діалогу набувають особливого значення в умовах воєнного стану, оскільки є одними із видів колективного захисту трудових, соціальних і

економічних прав та інтересів працівників як форми захисту їх прав та інтересів, фіксують досягнуті спільні домовленості, узгоджені рішення між сторонами соціального діалогу. Саме за допомогою цих актів сторони мають можливість урегулювати трудові, соціальні, економічні відносини на різних рівнях соціального діалогу, враховуючи інтереси кожної із сторін, у цей складний період.

В умовах воєнного стану законодавчий підхід до обов'язкового укладання колективного договору залишається незмінним. Крім підприємств, установ, організацій (роботодавців-юридичних осіб) до обов'язкової сфери укладання колективних договорів включено також їх укладання з роботодавцями-фізичними особами, які використовують найману працю. Відповідно положення колективного договору поширено на всіх працівників, тобто на тих, які працюють на підприємстві, в установі, організації, а також у фізичної особи, яка використовує найману працю.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року було внесено зміни до чинного Кодексу законів про працю України, законів України «Про оплату праці», «Про відпустки», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та деяких інших. Більшість внесених змін також зумовлені введенням воєнного стану та необхідністю подальшого законодавчого закріплення особливостей організації трудових відносин у цих умовах.

Зміни, внесені зазначеним Законом до Кодексу законів про працю України, стосуються, зокрема, конкретизації обов'язків роботодавця до початку роботи працівника за трудовим договором, закріплення нових підстав припинення трудового договору та порядку припинення (вивільнення працівників) за деякими з цих підстав. У зв'язку з цим у новій редакції викладено ст. 29 Кодексу законів про працю України, доповнено новими пунктами (8-1, 8-1, 8-1) і двома новими частинами ст. 36, пунктом 6 частину першу ст. 41, новою частиною після частини шостої ст. 49-2 Кодексу та ін.

Законом України від 01 липня 2022 року викладено в новій редакції текст ст. 102-1 Кодексу щодо поняття та оплати сумісництва, частини четвертої ст. 115 щодо терміну виплати заробітної плати працівникам за весь час відпустки. Внесено зміни до ст. 116, зокрема, частиною першою зазначеної статті на роботодавця покладено обов'язок письмово повідомити працівника про суми, нараховані та виплачені при звільненні, в день їх виплати. Викладено в новій редакції текст ст. 117, якою, зокрема, зменшено період виплати працівникові середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні до шести місяців. Також змінено назву ст. 233 Кодексу і викладено в новій редакції частини першу і другу цієї статті.

Законом від 01 липня 2022 року викладено в новій редакції частину першу ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який нині визначає не тільки особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, як це передбачалося раніше, а й особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Окрім внесених змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що стосуються, зокрема, зміни істотних умов праці, тривалості робочого часу, часу відпочинку спрямовані на посилення мінімальних трудових гарантій прав працівників (ч. 2 ст.3, ч. 1-3 і 6 ст. 6, ч. 1 ст. 12 та ін.). Деякі імперативні норми Закону замінені диспозитивними нормами. Наприклад, у першому абзаці частини першої ст. 12 ідеться вже про можливість обмеження тривалості щорічної основної відпустки працівника за рішенням роботодавця 24 календарними днями.

Водночас деякі норми цього Закону зазнали змін порівняно з попередньою редакцією в напрямку встановлення певних обмежень. Так, ст. 12 Закону доповнено частиною четвертою, якою передбачено у період дії воєнного стану обмеження тривалості відпустки без збереження заробітної плати працівника, який виїхав за межі України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, 90 календарними днями.

В новій редакції викладено ст. 13 Закону, що стосується призупинення дії трудового договору. Ідеться про конкретизацію порядку призупинення дії трудового договору та його оформлення, передбачено можливість і процедуру оскарження відповідного наказу (розпорядження) роботодавця у разі незгоди з ним працівника (працівників).

Закон від 15 березня № 2136-IX доповнено ст. 15 «Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України» і ст. 16 «Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії

воєнного стану» (у частині першій ст. 14 ідеться про забезпечення професійними спілками громадського контролю за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом).

Ще однією тенденцією розвитку трудового права в умовах воєнного стану є посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин та мобільності працівника при здійсненні права на працю, що проявляється в законодавчій регламентації деяких нестандартних форм зайнятості, зокрема, запровадження Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» від 18 липня 2022 року №5161 нового виду трудового договору – трудового договору з нефіксованим робочим часом. Працівники, з якими укладено такий договір, іменуються фрілансерами. Трудовим договором з нефіксованим робочим часом не передбачений конкретний час виконання роботи, працівник зобов'язаний виконувати роботу виключно в разі надання її роботодавцем за відсутності гарантій, що така робота буде носити постійний характер. За трудовим договором з нефіксованим робочим часом працівник отримує заробітну плату за фактично відпрацьований час або за фактично виконану роботу.

Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року №5371 спрямований на розширення договірних засад регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану, що виражається у наданні можливості роботодавцю та працівнику за взаємною згодою включати до письмового трудового договору положення про виникнення та припинення трудових відносин, умови праці, права та гарантії, визначені Кодексом законів про працю України, на власний розсуд. Водночас спрощення регулювання трудових відносин передбачає збереження основних трудових прав і гарантій працівників. Договірний режим регулювання трудових відносин застосовуватиметься між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з кількістю працівників не більше 250 осіб, або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат. Застосування договірного режиму регулювання трудових відносин роботодавцями, які мають право його застосовувати, є добровільним.

В умовах воєнного стану законодавчий підхід до прийняття нових законів, внесення змін і доповнень до вже чинних актів має відбуватися зі збереженням меж правового регулювання трудових відносин, які визначаються галузевим юридичним механізмом трудового права як самостійної галузі права. Особливо важливим є відмежування трудового права від такої суміжної галузі права, як цивільне право, трудового договору від суміжних цивільно-правових договорів, пов'язаних із працею (підряду, надання послуг), трудових правовідносин від цивільних правовідносин. Цьому сприяло б, зокрема, чітке законодавче закріплення ознак трудових відносин, які на сьогодні не передбачені чинним Кодексом законів про працю України.

**Висновки.** В умовах воєнного стану трудове право залишається гарантом забезпечення трудових прав працівників і роботодавців і не змінює своєї сутності, суспільної значущості та соціального призначення.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту.

Водночас аналіз законодавчих актів, прийнятих в умовах воєнного стану, дозволяє виокремити такі основні тенденції розвитку сучасного трудового права в особливий період:

- 1) встановлення певних обмежень і особливостей організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій;
- 2) посилення захисту трудових прав працівників і гарантій їх здійснення;
- 3) посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю;
- 4) розширення договірних засад регулювання трудових відносин.

Водночас потрібно акцентувати увагу на тому, що при прийнятті нових законів, внесенні змін і доповнень до вже чинних актів в умовах воєнного стану законодавчий підхід до регулювання індивідуальних і колективних трудових відносин має залишатися незмінним і як за мирних часів бути спрямованим на збереження трудового права як окремої галузі права з її самостійним галузевим юри-

дичним механізмом – предметом, методом, принципами правового регулювання, системою галузі, її джерелами і функціями.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Вишновецька С.В. Методологія науки трудового права : монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 168 с.
2. Жигалкін І.П. Система принципів трудового права України : монографія. Харків : Право, 2015. 360 с.
3. Занфірова Т.А. Проблеми правового забезпечення свободи праці в Україні : монографія. Харків : Золота миля, 2018. 496 с.
4. Костюченко О.Є. Реалізація соціального призначення трудового права в Україні : монографія. Харків : Право, 2018. 392 с.
5. Мельничук Н.О. Договірне регулювання трудових відносин в нових економічних умовах : монографія. Київ : Хай-Тек Прес, 2012. 352 с.
6. Могілевський Д.В. Система трудового права України : монографія. Харків : НікаНова, 2016. 412 с.
7. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права : монографія. Харків : ХНАДУ, 2014. 259 с.
8. Сіроха Д.І. Нормотворчість суб'єктів трудового права : проблеми теорії та практики : монографія. Київ : ПВГОІ «Видавництво Людмила», 2020. 394 с.
9. Ярошенко О., Іншин М., Жигалкін І. Індивідуальне та колективне трудове право України : наук. видання. Харків : Юрайт, 2021. 412 с.
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
11. Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану: Закон України від 21 квітня 2022 року №2220-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2220-IX#Text>
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників: Закон України від 12 травня 2022 року №2253-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
13. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 липня 2022 року №2352-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>