

ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ В ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УКРАЇНІ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

LEGISLATIVE CHANGES IN LABOR ORGANIZATION RELATING IN UKRAINE DURING THE PERIOD OF MARTIAL LAW

Теличко О.А., к.ю.н., доцент,
в.о. завідувача кафедри права

Державний університет економіки і технологій

Воєнний стан, який оголошують під час кризових чи надзвичайних ситуацій, створює складний набір обставин, які суттєво впливають на різні сфери життя суспільства та призводять до зміни парадигми правової та соціальної структури нації. Однією зі сфер, на яку він суттєво впливає, є трудове законодавство та сукупність нормативно-правових актів, що регулюють відносини роботодавця-працівника. Найбільш очевидними наслідками оголошення воєнного стану для трудового законодавства є його призупинення або внесення в нього змін. Уряди надають ширші повноваження для вирішення поточної кризи, що призводить до тимчасових змін робочого часу, норм оплати праці, правил понаднормової роботи та інших положень, пов'язаних із працею, які безпосередньо впливають на повсякденне життя працівників та роботодавців. Воєнна ситуація динамічна, і вимоги до робочої сили можуть швидко змінюватися, але коригування законодавства про працю забезпечує підвищену гнучкість і здатність реагувати на мінливі потреби нації.

Війна, що триває в Україні, не лише змінила геополітичний ландшафт, але й спричинила значні зміни у внутрішній політиці, зокрема трудовому законодавстві. Після запровадження воєнного стану 24 лютого 2022 року українське законодавство про працю зазнало значних змін. Протягом 2022 року Верховна Рада України прийняла Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», якими уточнює відповідні обмеження конституційних прав і свобод та встановлює спеціальні правила у трудових відносинах на заміну «звичайним» нормам КЗпП України.

Зміни в трудовому законодавстві дозволяють адаптувати практику працевлаштування до нагальних потреб нації під час конфлікту. Ця адаптивність має вирішальне значення для підтримки критичної інфраструктури, основних послуг і галузей промисловості, які сприяють військовим зусиллям. Визнання змін трудового законодавства під час війни забезпечує правову ясність як для роботодавців, так і для працівників. Поінформованість про юридичні зміни допомагає організаціям дотримуватись закону, уникаючи небажаних правових наслідків, а працівники, у свою чергу отримують користь від розуміння своїх прав та обмежень у цих виняткових обставинах. У ситуації численних законодавчих змін, спричинених складнощами воєнного стану, і роботодавцям важливо знати про ці зміни, дотримуватись їх та працювати над підтримкою чесного та справедливого балансу в умовах спричинених кризою змін трудового законодавства. Розуміння та адаптація до цих змін є життєво важливими для підтримки загальної стабільності та стійкості нації.

Ключові слова: трудове законодавство, воєнний стан, організація трудових відносин, роботодавець, працівник.

Martial law, which is declared during crisis or emergency situations, creates a complex set of circumstances that significantly affect various spheres of society and lead to a paradigm shift in the nation's legal and social structure. One of the spheres on which it significantly affects is labor legislation and a set of normative legal acts regulating employer-employee relations. The most obvious consequences of the declaration of martial law for labor legislation are its suspension or its amendment. Governments are giving more powers to deal with the current crisis, leading to temporary changes to working hours, pay standards, overtime rules and other work-related provisions that directly affect the daily lives of workers and employers. A wartime situation is dynamic and manpower requirements can change rapidly, but adjustments to labor laws provide increased flexibility and responsiveness to the nation's changing needs.

The ongoing war in Ukraine has not only changed the geopolitical landscape, but also caused significant changes in domestic politics, including labor legislation. After the introduction of martial law on February 24, 2022, Ukrainian labor legislation underwent significant changes. During 2022, the Verkhovna Rada of Ukraine adopted the Laws of Ukraine «On the Organization of Labor Relations in Martial Law» and «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Optimization of Labor Relations», which clarifies the relevant restrictions on constitutional rights and freedoms and establishes special rules in labor relations to replace the «ordinary» norms of the Labor Code of Ukraine.

Changes in labor laws make it possible to adapt employment practices to the urgent needs of the nation in times of conflict. This adaptability is critical to sustaining critical infrastructure, essential services and industries that contribute to the war effort. Recognizing changes in wartime labor laws provides legal clarity for both employers and employees. Being aware of legal changes helps organizations comply with the law, avoiding unwanted legal consequences, and employees, in turn, benefit from understanding their rights and limitations in these exceptional circumstances. In a situation of numerous legislative changes caused by the complexities of martial law, it is important for both employees and employers to be aware of these changes, comply with them, and work to maintain a fair and just balance in the face of crisis-induced changes in labor law. Understanding and adapting to these changes is vital to maintaining the nation's overall stability and resilience.

Key words: labor legislation, martial law, organization of labor relations, employer, employee.

Повномасштабне вторгнення РФ на територію України спричинило кардинальні зміни як для українських роботодавців, так і для працівників. 24 лютого 2022 року у відповідь на російське вторгнення Президент України указом № 64/2022 [1] оголосив воєнний стан в Україні, який, зокрема, передбачає обмеження деяких конституційних прав, зокрема права на працю та права на відпочинок.

Для реалізації цих обмежень 15 березня Верховна Рада України прийняла Закон «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» [2]. Закон вводить певні обмеження трудових прав і передбачає спеціальне регулювання деяких аспектів трудових відносин. Зазначений акт діятиме лише під час воєнного стану та припинить свою дію після припинення останнього. 1 липня 2022 року Верховна Рада прийняла ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових

відносин» [3], який має більш фундаментальний характер і вносить зміни та уточнення в КЗпП, Закони України: «Про відпустки», «Про оплату праці», «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» та інші акти. Мета прийняття зазначеного Закону – вирішити проблеми організації трудових відносин під час війни, подолати старі законодавчі перевірки та усунути протиріччя з іншими діючими законами.

Із введенням воєнного стану у роботодавців виникло багато запитань щодо організації трудових відносин у цей період: багато підприємств припинили роботу, частина працівників виїхали за кордон або внутрішньо перемістились у більш захищені регіони в межах України, чоловіки стали військовослужбовцями ЗСУ та тероборони. Саме тому питання оформлення трудових відносин з працівниками, надання відпусток і оголошення простою набули

гострого характеру. Враховуючи обставини, що склалися в Україні та внесення суттєвих змін у трудове законодавство, виникає необхідність адаптації українських працівників та роботодавців до нових реалій трудових відносин, що потребує детального аналізу всіх останніх змін. Аналізуючи положення вищезазначених нормативно-правових актів, розглянемо низку ключових змін, які вони вносять до регулювання трудових відносин під час воєнного стану.

Форма трудового договору. Закон «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» передбачає, що учасники трудових відносин можуть самостійно визначити зручну для них форму трудового договору» (п. 1 ст. 2) [2], що, у свою чергу, скасовує на практиці таку умову як трудовий договір у письмовій формі. Водночас зберігаються та мають дотримуватися інші етапи укладення трудового договору: ініціювання укладення трудового договору; затвердження змісту трудового договору; реєстрація укладення трудового договору; інформування працівника про умови праці; оформлення трудової книжки та соціальне страхування працівника [4, р. 143].

Однак письмова форма є обов'язковою у випадках, визначених законодавством (наприклад, для трудового договору про дистанційну роботу, трудового договору з неповнолітнім тощо). Отже, якщо інше не передбачено КЗпП України, сторони можуть укласти трудовий договір усно. У такому випадку трудові відносини будуть підтверджуватися документом у вигляді заяви про прийняття на роботу з описом усіх умов праці.

Укладення трудового договору. З метою збереження роботи та усунення дефіциту кадрів і робочої сили роботодавці можуть укладати строковий трудовий договір з новими працівниками на період воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, які були евакуйовані в іншу місцевість, перебувають у відпустці, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме [2]. Отже, якщо працівник відсутній на робочому місці або не може працювати протягом певного періоду, для уникнення дефіциту кадрів роботодавець має право прийняти на цей період нового працівника, уклавши з ним трудовий договір.

Призупинення дії трудового договору. Законом № 2136-ІХ [2] в редакції Закону № 2352-ІХ від 01.07.2022 року [3] визначено новий елемент врегулювання трудових відносин – призупинення трудового договору. Призупинення може відбуватися, якщо обидві сторони не зможуть виконувати свої обов'язки згідно з трудовим договором через російську військову агресію. Воно може бути ініційоване стороною на період не довше періоду дії воєнного стану. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення встановлених договором обов'язків роботодавця щодо надання працівникові роботи, а працівником – виконання відповідної роботи за укладеним трудовим договором.

Призупинення трудового договору можна впевнено вважати новим інструментом для українського бізнесу, який означає, що під час війни трудові відносини можуть бути фактично заморожені: роботодавець не надає працівнику роботу, а працівник, відповідно, її не виконує. При цьому особа не вважається звільненою і продовжує перебувати у трудових відносинах з роботодавцем. Зазначене призупинення трудового договору має бути оформлено наказом або розпорядженням роботодавця з чітким зазначенням причини.

Важливо зазначити, що сама наявність норми Закону не є достатньою підставою для призупинення трудового договору. Причиною призупинення є військова агресія Російської Федерації проти України. Іншими словами, у разі виникнення трудового спору роботодавець повинен буде довести, що через війну він більше не міг забезпечити працівника роботою (наприклад, приміщення та офіси компанії знаходилися на тимчасово окупованій території або зруйновані внаслідок бойових дій), або працівник не

зміг виконувати роботу (наприклад, через виїзд за кордон та неможливість працювати віддалено тощо).

З метою додаткового захисту прав працівників і роботодавців у воєнний час законодавство проголошує, що всі заробітні плати, гарантії та компенсаційні виплати за період призупинення трудового договору мають бути повністю відшкодовані державою-агресором [2; 3; 5, р. 589]. Але поки що механізм такої компенсації не створений.

Зміни істотних умов праці. Під істотними умовами праці розуміють розмір заробітної плати, тривалість робочого часу, пільги, посаду, функціональні обов'язки працівника тощо. Статтею 32 КЗпП України визначено досить складний порядок зміни істотних умов праці, одним з яких є попереднє повідомлення не пізніше як за два місяці про зміну істотних умов праці, у тому числі режиму праці, розміру заробітної плати, встановлення чи скасування неповного робочого часу. У період військової агресії Законом № 2352-ІХ внесено зміни щодо строку попередження працівників: у воєнний час працівники мають бути попереджені не пізніше запровадження таких умов [3].

На практиці це означає, що роботодавець може знизити заробітну плату або, наприклад, встановити інший режим роботи, попередивши про це працівників за день до таких змін. Право роботодавців не дотримуватись двомісячного строку попередження працівників про зміну істотних умов праці під час війни вже підтверджено практикою Верховного Суду (Постанова Верховного Суду від 22 травня 2023 року у справі № 212/2542/22) [6].

Випробувальний термін. Норми трудового законодавства в умовах воєнного стану застосовуються з урахуванням вимог Закону № 2136-ІХ від 15.03.2022 [2]. Відповідно до п. 2 ст. 2 цього Закону при укладанні трудового договору на період дії воєнного стану умова про випробування працівників під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Отже, незалежно від категорії працівника, який приймається на роботу, він може бути прийнятий на роботу з випробувальним терміном, але його призначення – це право роботодавця, а не обов'язок.

Припинення трудових відносин. Відповідно до трудового законодавства України трудові відносини можуть бути припинені з кількох причин, зокрема: скорочення персоналу; ліквідація компанії; порушення трудового договору, трудового законодавства, правил внутрішнього розпорядку тощо, але лише в порядку, встановленому Кодексом законів про працю; добровільне звільнення з ініціативи працівника з попередженням роботодавця за 2 тижні тощо. З 19.07.2022 до ст. 36 та 41 КЗпП додано нові підстави для звільнення [2; 3; 7]:

1. Смерть фізичної особи, яка використовує найману працю; або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою або оголошення її померлою (п. 8¹ ст. 36 КЗпП).

2. Смерть працівника або визнання його судом безвісно відсутнім чи оголошення померлим (п. 8² ст. 36 КЗпП).

3. Відсутність працівника на роботі та відсутність інформації про причини такої відсутності протягом чотирьох місяців поспіль (п. 8³ ст. 36 КЗпП). Для застосування вказаної підстави, мають бути наступні умови:

– працівник повинен бути відсутнім на роботі протягом чотирьох і більше місяців поспіль. Прогул є безперервним, тобто якщо протягом чотирьох місяців працівник хоч раз з'явився на роботу, ця підстава не застосовується;

– роботодавець не володіє інформацією про причини відсутності працівника (якщо працівник переїхав, рятується від війни, і з цієї причини припинив роботу, роботодавець не може застосувати цю підставу, оскільки йому відомі причини відсутності працівника). Звільнення буде законним лише в тому випадку, якщо роботодавець зможе довести, що він/вона не отримав жодних пояснень про відсутність, незалежно від того, чи була причина поважною.

4. Немоżliвість забезпечити працівнику умови праці внаслідок знищення виробничих, організаційних, технічних потужностей, засобів виробництва чи майна власника або уповноваженого ним органу, необхідних для виконання працівником роботи, як результат бойових дій (п. 6 ст. 41 КЗпП).

Для здійснення припинення трудових відносин у даному випадку необхідні наступні умови [8]:

- має місце факт знищення виробничих потужностей чи майна роботодавця або зникнення виробничих, організаційних і технічних умов для праці, внаслідок воєнних дій. Припинення певної діяльності роботодавцем через економічну ситуацію, викликану війною, не буде кваліфікуватися як такий прямий наслідок. У цьому випадку роботодавець може вибрати загальне скорочення;

- знищення майна або відсутність умов праці безпосередньо тягнуть за собою неможливість надання працівникові роботи згідно з трудовим договором або посадовою інструкцією (наприклад, працівник працював на певному обладнанні, яке було знищено).

Розірвання контракту в таких випадках провадиться у разі неможливості переведення працівника на іншу роботу за його згодою. Роботодавець зобов'язаний попередити працівника про звільнення не пізніше як за 10 календарних днів до планованого звільнення.

Працівник, звільнений за цією статтею, має право укласти трудовий договір у разі поновлення на роботі. При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога в розмірі не менше середнього місячного заробітку. Разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний письмово повідомити працівника про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.

Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстав, передбачених пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП, протягом одного року має право укласти трудовий договір у разі поновлення на роботі, якщо роботодавець приймає працівників на роботу з аналогічною кваліфікацією.

Процедура розірвання трудового договору з ініціативи працівника. За стандартною процедурою в Україні працівник може звільнитися, попередивши про це за два тижні. Однак змінами законодавства передбачено спрощення процедури звільнення працівника [2], пов'язаного з воєнними діями та частою необхідністю деяких громадян змінювати місце проживання. В умовах воєнного стану працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, за наявності таких умов: 1) ведення бойових дій у районах, у яких знаходиться підприємство та наявність загрози життю та здоров'ю працівника; 2) робота за трудовим договором не обумовлена примусовим залученням до суспільно корисної праці в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Отже, працівник не зобов'язаний ні повідомляти заздалегідь про розірвання контракту, ні відпрацьовувати за два тижні до звільнення. Співробітники, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури (наприклад, лікарні), за будь-яких обставин повинні дотримуватися двотижневого терміну попередження.

Робочий день і час відпочинку. У зв'язку з воєнним станом також суттєво змінено норми тривалості робочого часу та часу відпочинку. Законодавство передбачає, що під час воєнного стану нормальну тривалість робочого часу може бути збільшено до 60 годин на тиждень для працівників об'єктів критичної інфраструктури (оборони, життєзабезпечення населення тощо) замість звичайних 40 годин. Роботодавці матимуть право встановлювати п'яти- або шестиденний робочий тиждень і встановлювати конкретний час початку і закінчення робочого дня [2; 3]. Проте збільшення тривалості робочого часу під час воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця. При цьому тарифна ставка (оклад) працівника не змінюється

в бік підвищення. Оплата праці виплачується в такому ж розмірі, як і за нормальний робочий день.

На період воєнного стану втратила чинність стаття 55 КЗпП України, яка забороняє залучати до робіт у нічний час вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років, осіб, молодших вісімнадцяти років, та інших категорій, визначених Законом. У Законі № 2136-IX йдеться, що під час російської агресії до нічних робіт без згоди працівників не можна залучати лише вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до одного року, та осіб з інвалідністю, яким протипоказані такі роботи за медичними показаннями [2]. Таким чином, інші категорії працівників можуть залучатися до роботи в нічний час. При цьому зазначені категорії можуть працювати в нічні зміни за їх згодою.

Також, окремо слід зазначити, що на період дії воєнного стану не застосовуються норми статей 53, 54, 65, 67, 71, 73 КЗпП щодо [2; 3]:

- скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів;

- тривалості робочого дня напередодні вихідних з шестиденний робочий тиждень не більше 5 годин;

- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого дня;

- перенесення вихідних та робочих днів згідно з рекомендацією Кабінету Міністрів України;

- заборони залучення до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні;

- обмеження норм понаднормової роботи (чотири години протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік).

Відпустки. У період воєнного стану тривалість щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежена до 24 календарних днів. Якщо тривалість щорічної відпустки працівника становить понад 24 календарних дні, роботодавець в період дії воєнного стану може обмежити працівника у наданні невикористаних днів щорічної відпустки, а їх надання переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану [2]. Виключається право працівника на передачу залишку щорічної відпустки новому роботодавцю в разі переведення на інше місце роботи. Тобто працівники, переведені з одного підприємства, в установу, організацію на інше підприємство, установу, організацію і які повністю або частково не використали щорічну основну відпустку за попереднім місцем роботи, не мають права на переведення решти відпустки та мають отримати грошову компенсацію при звільненні.

Закон вводить нове правило щодо оплати часу відпустки, зокрема, оплата здійснюється до початку відпустки, але сторони можуть погодити інші правила в трудовому або колективному договорі. Раніше оплата відпустки була обов'язковою не пізніше ніж за три дні до її початку.

На період дії воєнного стану роботодавець за бажанням працівника, який вибув з території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати на визначений у заяві термін, але не більше 90 календарних днів. Роботодавці мають право відмовляти у наданні відпусток працівникам, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури (крім відпусток у зв'язку з вагітністю та пологами та по догляду за дитиною).

Оплата праці під час воєнного стану. Стаття 10 Закону № 2136-IX захищає право працівника на справедливую оплату праці, оскільки в ній зазначено, що заробітна плата має виплачуватися працівнику на умовах, визначених у трудовому договорі. Роботодавці повинні вживати всіх можливих заходів для забезпечення своєчасної виплати заробітної плати. Водночас за відсутності об'єктивної можливості для належної виплати заробітної плати роботодавець та його відповідні посадові особи не можуть

бути притягнуті до відповідальності за несвоєчасну/неви-
плачену заробітну плату через відсутність їх вини у цьому
порушенні [2]. Для таких порушень роботодавцю бажано
документально підтвердити факт об'єктивної неможли-
вості виплати заробітної плати, щоб підтвердити свою
правоту в майбутньому [9, р. 286]. Якщо роботодавець
постраждав від військових дій, він може призупинити
виплату зарплати та повернути відповідні суми пізніше.

Під час дії воєнного стану роботодавці не зобов'язані
дотримуватись двомісячного терміну попередження про
запровадження погіршених правил оплати праці своїх
працівників.

Переведення на дистанційну форму роботи. В умовах
воєнного стану багато громадян були змушені залишити
свої домівки та працювати із-за кордону, щоб підтриму-
вати економіку України та забезпечувати свої сім'ї. Вна-
слідок цього питання застосування дистанційної роботи
стало більш гострим. В Україні дистанційну роботу лега-
лізували 17 березня 2020 року як один із заходів запобі-
гання COVID. Проте 27 лютого 2021 року Верховна Рада
розділила дистанційну та надомну роботу [10].

Основними особливостями дистанційної роботи є:
письмовий трудовий договір; самостійне визначення пра-
цівником робочого місця (виконання роботи поза межами
робочих приміщень або території роботодавця) та відпо-
відальність за безпечні і нешкідливі умови праці на ньому
(ч. 3 ст. 14 Закону України «Про охорону праці» [11]);
розподіл робочого часу працівником на власний розсуд
(ч. 5 ст. 60-2 КЗпП України); можливість поєднання дис-
танційного формату із роботою на робочому місці в при-
міщенні або на території роботодавця (ч. 6 ст. 60-2 КЗпП
України); гарантування працівникові вільного часу для від-
починку – відрив від роботи (ч. 9 ст. 60-2 КЗпП України) [7].

Дистанційна робота може бути запроваджена; у разі
загрози збройної агресії або під час надзвичайної ситу-
ації техногенного, природного чи іншого характеру
(ч. 11 ст. 60-2 КЗпП України) [7]. Законодавець допус-
кає можливість переведення працівника на дистанційну
форму роботи, якщо це дозволяє специфіка його діяль-
ності. Переведення працівника на дистанційну роботу не
потребує повідомлення за два місяці про зміну матеріаль-
них умов праці.

Хоча Кодекс законів про працю України не містить
обмежень щодо використання дистанційної роботи з-за
кордону особами, які працюють у вітчизняних робото-
давців, у воєнний час існують деякі підзаконні акти, які
запроваджують такі обмеження. Так, на період воєнного
стану державні службовці та працівники державного
органу за рішенням керівника можуть працювати дис-
танційно – але лише на території України [12]. Постанова
Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації
роботи працівників суб'єктів господарювання державного
сектору економіки на період воєнного стану» [12] також
передбачає, що працівники суб'єктів бюджетної сфери за
рішенням виконавчого органу чи керівника суб'єкта гос-
подарювання можуть працювати дистанційно, але лише
на території України.

*Законодавство про охорону праці мобілізованих
працівників.* До 19 липня 2022 року роботодавці були
зобов'язані залишати мобілізованих працівників на робо-
чих місцях і посадах і виплачувати їм середній заробіток.
Проте, із набуттям чинності ЗУ «Про внесення змін до
деяких законодавчих актів України щодо оптимізації тру-
дових відносин», скасовано вимогу про збереження заробі-
тку, і відтепер мобілізованим працівникам гарантується
лише збереження місця роботи та посади. Причому цей
обов'язок роботодавця поширюється як на працівників,
мобілізованих до лав Збройних Сил України, так і на тих,
хто вступив до військ територіальної оборони.

У статті 119 КЗпП України встановлено, що під час
виконання державних обов'язків, якщо вони викону-
ються у робочий час відповідно до законодавства України,
працівникові гарантується збереження посади та місця
роботи. Тобто, якщо працівник був мобілізований, то за
ним посада та робоче місце зберігаються до подолання
військової агресії або до закінчення терміну виконання
ним обов'язків. Гарантії поширюються на всіх мобілізо-
ваних працівників незалежно від того, де вони працювали
на момент призову (на підприємстві, заводі, у gospodar-
стві, сільськогосподарському виробничому кооперативі
тощо), підпорядкування та форми власності. Крім того,
зазначені права гарантуються працівникам, які: отримали
травми під час виконання службових обов'язків і пере-
бувають на лікуванні в медичних закладах; потрапили
в полон; визнано безвісти зниклим. У такому випадку
гарантії надаються з дня взяття їх на військовий облік до:
завершення лікування в лікувальному закладі; повернення
з полону; день, коли суд оголосив їх померлими [7].

Фактично, поправки, внесені Законом № 2352-IX [3] до
Закону № 2316-IX [2], погіршили права усіх мобілізованих
працівників, незалежно від того, чи приступили вони до
служби до чи після нововведень, скасувавши збереження
середнього заробітку під час проходження військової
служби. Крім того, Законом № 2352-IX встановлено, що
період мобілізації не зараховується до трудового стажу.

Оплата праці мобілізованим працівникам здійсню-
ється за рахунок коштів Державного бюджету України
відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий
захист військовослужбовців та членів їх сімей» [14].

*Трудовий обов'язок для працездатних осіб та викорис-
тання потужностей і трудових ресурсів підприємств,
установ і організацій усіх форм власності для потреб обо-
рони.* Постановою Кабінету Міністрів України № 753 перед-
бачено залучення працездатних осіб до суспільно корисних
робіт в умовах воєнного стану. Постанова визначає трудову
повинність як короткострокову трудову повинність під
час дії воєнного стану. для виконання робіт оборонного
характеру, а також ліквідації надзвичайних ситуацій тех-
ногенного, природного та воєнного характеру, що виникли
під час дії воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує
обов'язкової згоди особи, щодо якої її введено [15]. Її засто-
сування можливе лише для певної категорії осіб, до яких
належать: працездатні особи, тобто ті, яким не протипока-
зано виконання певної роботи; особи, не залучені до роботи
в сфері оборони та життєзабезпечення населення; особи,
не заброньовані підприємствами, установами та організа-
ціями під час воєнного стану. Рішення про запровадження
трудової повинності та залучення працездатних осіб до
виконання суспільно корисних робіт приймається військо-
вим керівництвом і доводиться до відома населення через
засоби масової інформації. Якщо є можливість, рішення
приймається спільно з місцевими органами виконавчої
влади та органами місцевого самоврядування.

Крім того, згаданою Постановою № 753 передба-
чено суспільно корисну працю, яка є видами тимчасової
трудої діяльності працездатних осіб, які перебувають
у режимі воєнного стану, що здійснюється із зазначеною
метою. У порядку залучення зазначено, що ці роботи не
можуть бути пов'язані з підприємницькою або іншою
діяльністю, спрямованою на отримання прибутку [15].

Вторгнення Росії в Україну, оголошення 24 лютого
2022 року воєнного стану в нашій державі спричинили
суттєві правові наслідки для трудових відносин і трудо-
вого права також. Пошук концепції змін до законодав-
ства, оцінка практичної ефективності реалізації прин-
ципів трудового права в умовах війни та післявоєнного
періоду належать нині до основних завдань науки трудо-
вого права.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022. *Президент України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
2. Про організацію трудових відносин під час воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 року № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 27.10.2023).
4. Yaroshenko O., Lutsenko O. The Working in War: Main Changes in Labour Relations and Working Conditions Under Martial Law in Ukraine. *Special Issue Access to Justice in Eastern Europe*. 2022. № 4-2(17). Pp. 139–155. URL: <https://ajee-journal.com/working-in-war-the-main-changes-in-labour-relations-and-working-conditions-under-martial-law-in-ukraine>.
5. Rezvorovych K., Gorinov P., Soko M., Kutsyk K., Opatskyi R. Peculiarities of the Legislative Regulation of the Protection of Rights of Workers on the Background of Russian Military Aggression (the Ukrainian Experience). *Review of Economics and Finance*. 2023. № 21. Pp. 584–591.
6. Постанова Верховного Суду від 22 травня 2023 року у справі № 212/2542/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111221071>.
7. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 року № 322-VIII. *Верховна Рада УРСР*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
8. Letych I. Dismissals during martial law in Ukraine: specifics and temporary rules. *Lexology*. 22 August 2023. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=4560c102-0a87-4ee9-bcd5-0fb6e59b71ec>.
9. Havrylyuk V. O., Rybak N. V., Kuzmenko V. V., Lets O. V., Deneha O. P. The influence of martial law on labour relations in Ukraine. *Revista Juridica Portucalense*. 2023. № Especial. Pp. 276–294. URL: <https://revistas.rcaap.pt/juridica/article/view/29029>. DOI: [https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705\(ne\)2023.ic-14](https://doi.org/10.34625/issn.2183-2705(ne)2023.ic-14).
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу : Закон України від 04.02.2021 року № 1213-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text>.
11. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 року № 2694-XII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12#Text>.
12. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 року № 440. *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>.
13. Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України 26.04.2022 року № 481. *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481-2022-%D0%BF#Text>.
14. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон України від 20.12.1991 року № 2011-XII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.
15. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 року № 753. *Кабінет Міністрів України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text>.