

ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ТРУДОВІ ПРАВОВІДНОСИНИ: ЗАКОНОДАВЧІ ЗМІНИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ

THE IMPACT OF MARTIAL LAW ON LABOR RELATIONS: LEGISLATIVE CHANGES AND THEIR CONSEQUENCES

Циганчук Н.А., к.ю.н., доцент,
доцент кафедри цивільного, господарського та трудового права
Академія праці, соціальних відносин і туризму

У статті розглядається необхідність внесення змін до чинного Кодексу законів про працю України, Законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування», «Про державну службу».

У зв'язку зі збройною агресією росії проти України та введенням воєнного стану різними законодавчими актами до Кодексу законів про працю України та зазначених вище законів були внесені зміни та доповнення, які стосувалися впровадження нових видів трудових правовідносин, додаткових підстав для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, прийняття громадян на державну службу та службу в органах місцевого самоврядування. Подальша реалізація прийнятих норм призвела до порушень прав громадян при їх застосуванні, породження трудових спорів, звернень до судів за відновленням порушеного права та підкреслила їх невідповідність нормам інших галузей права, що регулюють певні правовідносини. І хоча окремі прийняті зміни втратять свою чинність після припинення чи скасування воєнного стану (або не пізніше шести (дванадцяти) місяців з дня його припинення чи скасування), наразі їх фактична реалізація суб'єктами права призведе до негативних наслідків, оскільки вони не здатні забезпечити ефективне регулювання відносин у сучасних умовах.

Аналіз положень даних законів вказує на те, що вони прийняті без урахування міжнародних стандартів.

В умовах воєнного стану гостро постають питання дискримінації у сфері праці. І хоч 12 травня 2022 року було прийнято Закон України № 2253-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про рекламу», що направлені на посилення захисту прав працівників і недопущення дискримінації у сфері трудових відносин, сьогодні, як ніколи, збільшилась кількість випадків дискримінації за різними ознаками. Це вимагає посилення відповідальності роботодавців за вчинення трудової дискримінації.

Автор поділяє позицію науковців про те, що внесення змін до законодавчих актів потребує їх попереднього, глибокого аналізу, визначення їх відповідності уже діючим законодавчим актам та додаткового і належного вивчення норм міжнародного права.

Публікація ґрунтується на положенні про те, що формування належного та ефективного нормативно-правового поля у сфері регулювання трудових і тісно пов'язаних із ним відносин має здійснюватися з урахуванням пропозицій науковців і висновків Верховного Суду.

На прикладі окремих норм права проаналізовано їх недоліки та запропоновані шляхи до усунення.

Ключові слова: Кодекс законів про працю України, трудові відносини, трудові спори, строкові трудові договори, державна служба, служба в органах місцевого самоврядування, воєнний стан, дискримінація у сфері праці.

The article discusses the need to amend the current Labour Code of Ukraine, the Laws of Ukraine «On Service in Local Self-Government Bodies» and «On Public Service».

In connection with the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine and the introduction of martial law, various legislative acts introduced amendments and additions to the Labour Code of Ukraine and the above-mentioned laws, which concerned the introduction of new types of labour relations, additional grounds for termination of an employment contract at the initiative of the employer, and the admission of citizens to public service and service in local self-government bodies. The further implementation of the adopted norms led to violations of citizens' rights in their application, gave rise to labour disputes, appeals to the courts for the restoration of violated rights, and highlighted their inconsistency with the norms of other branches of law regulating certain legal relations. Although some of the adopted changes will cease to be valid after the termination or cancellation of martial law (or no later than six (twelve) months from the date of its termination or cancellation), their actual implementation by legal entities will currently lead to negative consequences, as they are unable to ensure effective regulation of relations in the current conditions.

An analysis of the provisions of these laws indicates that they were adopted without taking into account international standards.

In the context of martial law, issues of discrimination in the field of labour are becoming more acute. Although Law of Ukraine № 2253-IX «On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Strengthening the Protection of Employees' Rights» was adopted on May 12, 2022, amending the Labour Code of Ukraine, the Laws of Ukraine «On Employment», «On Collective Bargaining Agreements», «On Social Dialogue in Ukraine», and «On Advertising» to strengthen the protection of employees' rights and prevent discrimination in labour relations, the number of cases of discrimination on various grounds has increased as never before. This calls for increased liability of employers for labour discrimination.

The author shares the position of scholars that amendments to legislative acts require prior in-depth analysis, determination of their compliance with existing legislative acts, and additional and proper study of international law norms.

The publication is based on the provision that the formation of an appropriate and effective regulatory framework in the field of labour relations and closely related relations should be carried out taking into account the proposals of scholars and the opinions of the Supreme Court.

Using examples of specific legal norms, their shortcomings are analysed and ways to eliminate them are proposed.

Key words: Labour Code of Ukraine, labour relations, labour disputes, fixed-term employment contracts, public service, service in local self-government bodies, martial law, labour discrimination.

Постановка проблеми. Війна росії проти України вплинула на життя кожного українця, на всі політичні, економічні та соціальні процеси. На захист незалежності нашої держави стали вчорашні працівники різних галузей народного господарства, малого і середнього бізнесу, культури, вчителі, лікарі, науковці, працівники державних

органів та органів місцевого самоврядування. Багато підприємств, установ, організацій, які знаходилися в зоні бойових дій, уже в перші дні війни припинили свою діяльність. Деякі підприємства, установи, організації щоб врятувати виробництва від руйнувань і продовжити роботу вимушені були переїхати на захід України. Релокація

бізнесу потребувала і робочих рук, бо не всі працівники переїжджали разом із своїми роботодавцями. Рятуючи своє життя і життя своїх рідних, чимало українців виїхали за межі України або переїхали в інші регіони.

За різними підрахунками, від початку повномасштабного вторгнення росії за кордон виїхало від 6,5 до 8 мільйонів біженців, а 3,7 мільйона перемістилися всередині країни, отримавши статус внутрішньо переміщених осіб.

Всі ці зміни у житті українців потребували негайного прийняття законодавчих актів, які б врегулювали ті відносини, які не були врегульовані довоєнним законодавством.

15 березня 2022 року, з метою регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану, Верховною Радою України було прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1]. Даним Законом главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) було доповнено пунктом 2, який на період дії воєнного стану надавав пріоритет нормам спеціального Закону над нормами законодавства про працю у частині відносин, які були закріплені саме цим Законом [2].

12 травня 2022 року було прийнято Закон України № 2259-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» яким вносилися зміни до законів України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та «Про державну службу» [3].

01 липня 2022 року Законом України №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» і до КЗпП України знову було внесено зміни та доповнення [4].

До КЗпП України протягом дії воєнного стану вносилися зміни та доповнення ще і на підставі законів України від 04 червня 2024 року № 3768-IX «Про внесення змін до Кодексу законів про працю щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» [5] та від 20 червня 2024 року № 3840-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України» [6].

В умовах воєнного стану гостро постають питання дискримінації у сфері праці. І хоч 12 травня 2022 року було прийнято Закон України № 2253-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників», яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України, Закону України «Про зайнятість населення», Закону України «Про колективні договори і угоди», Закону України «Про соціальний діалог в Україні», Закону України «Про рекламу», що направлені на посилення захисту прав працівників і недопущення дискримінації у сфері трудових відносин, сьогодні, як ніколи, збільшилась кількість випадків дискримінації за різними ознаками. Це вимагає посилення відповідальності роботодавців за вчинення трудової дискримінації.

Аналіз норм прийнятих цих законодавчих актів вказує на те, що вони готувалися поспіхом, без аналізу співвідношення окремих положень законодавчих актів одних галузей права з іншими галузями права; без урахування норм міжнародного права. Все це призвело до порушень прав громадян при реалізації прийнятих норм, що підтверджуються висновками Верховного Суду.

Мета дослідження – проведення аналізу окремих правових норм, що були внесені до чинного законодавства України під час дії воєнного стану та мають проблеми при їх реалізації; надання пропозицій щодо усунення виявлених недоліків.

Стан опрацювання проблематики. Варто відмітити, що питання правового регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану були предметом досліджень багатьох науковців: Анатійчук В.В., Андрушко А.В.,

Божка В.М., Бурака В.Я., Бурнягіної Ю.М., Гришиної Ю.М., Мельника К.Ю., Сімутіної Я.В., Скоробагачка А.В., Соловійова О.В., Подорожного Є.Ю., Чанишевої Г.І. та інших. Кожен із них розглядав окремі аспекти проблемних питань. Тому дана тема залишається актуальною і потребує подальшого дослідження.

Виклад основного матеріалу. Як зазначалося вище, у червні 2024 року до КЗпП України різними законами були внесені зміни і доповнення, які стосувалися питань запровадження нових видів трудових договорів, робочого часу, режиму роботи, часу відпочинку, оплати праці та нові підстави для припинення трудових відносин. Зокрема, статтю 40 КЗпП України було доповнено двома пунктами 13.

Перший пункт 13 статті 40 КЗпП України дає право роботодавцю звільнити працівника Бюро економічної безпеки України у разі його відмови від проходження атестації або прийняття атестаційною комісією рішення про неуспішне проходження таким працівником атестації, що здійснюється відповідно до пункту 4 розділу II «Прикінцеві та перехідні положення» Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України» [2].

За другим пунктом 13 статті 40 КЗпП України передбачено можливе звільнення працівника у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України [2].

З огляду на вищевикладене та враховуючи, що у разі звільнення працівника роботодавець має оформити відповідний наказ (розпорядження), з обов'язковим зазначенням підстави звільнення та посиланням на конкретний пункт і статтю КЗпП України, для уникнення конфліктних ситуацій та унеможливлення виникнення трудових спорів щодо незаконності звільнення за пунктом 13 статті 40 КЗпП України, необхідно другий пункт 13 статті 40 КЗпП України змінити на пункт 13-1 статті 40 КЗпП України.

Не відповідає Рекомендації МОП № 198 від 31.05.2006 року «Про трудове праводізнання» [7] і стаття 21 КЗпП України, з якої згідно Закону України від 01 липня 2022 року №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» вилучено формулювання про підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку, що діє на підприємстві, установі, організації. В законодавстві Європейського Союзу критерії трудових відносин, які містяться в Рекомендації МОП № 198, імplementовані або на рівні законів, які регулюють відносини праці або в судовій практиці. За наявності всіх цих ознак договір визнається трудовим незалежно від того, як він називався при його укладанні.

Оскільки формулювання про підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку є ознакою трудових відносин і підтверджує виконання працівником своїх посадових обов'язків передбачених трудовим договором, вважаємо, що статтю 21 КЗпП України необхідно викласти в наступній редакції: «Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку (за виключенням передбаченими законом або трудовим договором)..... і далі по тексту.

Це буде відповідати міжнародним стандартам і у разі виникнення трудових спорів щодо встановлення факту перебування у трудових відносинах дасть можливість працівникові визнати договір трудовим.

Не до кінця продуманими та проаналізованими є положення Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX

«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) які були поширені не лише на працівників, регулювання відносин праці яких здійснюється КЗпП України, але й на державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування та працівників представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні на яких розповсюджувалися норми спеціального законодавства.

З метою забезпечення працівниками органів державної влади та місцевого самоврядування під час дії воєнного стану законодавець спростив порядок вступу на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування. Як слідує із частини 5 статті 10 Закону № 2136, у період дії воєнного стану особи призначаються на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування, посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, комунальних підприємств, установ, організацій керівником державної служби або суб'єктом призначення, сільським, селищним, міським головою, головою районної, районної у місті, обласної ради, начальником відповідної військової адміністрації без конкурсного відбору, обов'язковість якого передбачена законом, на підставі поданої заяви, заповненої особою картки встановленого зразка та документів, що підтверджують наявність у таких осіб громадянства України, освіти та досвіду роботи згідно з вимогами законодавства, встановленими щодо відповідних посад, що передбачає спрощену процедуру вступу на державну службу [1].

Проблеми реалізації вказаної правової норми виникають і тоді, коли працівників без конкурсів приймають на посади державної служби, посади в органах місцевого самоврядування чи посади керівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки, і тоді, коли стоїть питання про переведення їх на такі посади.

Згідно із абзацом першим частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» граничний строк перебування особи на посаді, на яку її призначено без конкурсу, становить 12 місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану [8].

Як і при прийнятті на посади без конкурсу так і при переведенні на посади, такі договори будуть вважатися строковими, обмеженими граничним строком перебування працівника на посаді.

Проте, таке визначення суперечить висновку Великої Палати Верховного Суду викладеному у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 175/3283/18 (провадження № 14-128цс19) відповідно до якого: «Прийняття на службу за строковим трудовим договором (контрактом) без проведення конкурсу не свідчить про набуття такою особою статусу посадової особи органу місцевого самоврядування, оскільки така служба не є діяльністю на постійній основі. Особа, прийнята на роботу за строковим трудовим договором поза межами конкурсу, не складає присягу посадових осіб місцевого самоврядування, їй не присвоюється ранг у межах відповідної категорії посад посадових осіб місцевого самоврядування, також така особа не зобов'язана проходити атестацію відповідно до вимог статті 17 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування». Зазначений висновок узгоджується з правовим висновком Великої Палати Верховного Суду, викладеним у постанові від 16 січня 2019 року у справі № 192/1855/17 (провадження № 14-569цс18), від 06 лютого 2019 року у справі № 146/885/17-ц (провадження № 14-436цс18)» [9].

Відповідно до частини 5 статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: «Висновки щодо застосування норм права, викладені у постанові Верховного Суду, є обов'язковими для всіх суб'єктів владних повноважень, які застосовують у своїй діяльності нормативно-правовий акт, що містить відповідну норму права» [10]. Отже,

фактично висновки Великої Палати Верховного Суду не дають можливості органам державної влади та органам місцевого самоврядування, як суб'єктам владних повноважень, відступити від висновку Верховного Суду.

Вважаємо, що приймаючи рішення про прийняття чи переведення працівників на посади без конкурсів на період дії воєнного стану законодавцю необхідно було вказати, що спрощена процедура вступу (переведення) на державну службу та службу в органи місцевого самоврядування проводиться без врахування вимог до претендентів на посади викладених у законодавчих актах та у висновках Верховного Суду. Без такого зазначення, на практиці виникнуть ситуації, коли захистити своє право у судовому порядку буде неможливо, оскільки відповідно до частини 6 статті 13 Закону України «Про судоустрій і статус суддів»: «Висновки щодо застосування норм права, викладені у постанові Верховного Суду, враховуються іншими судами при застосуванні таких норм права» [10].

Враховуючи вищевикладене, необхідно внести відповідні зміни до Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» та Закону України «Про державну службу».

Попри намагання України привести своє законодавство у відповідність із міжнародними стандартами щодо заборони дискримінації у трудових відносинах, та внесення до ряду законодавчих актів змін і доповнень, на практиці це ганебне явище ще має місце. Особливо зросла кількість порушень під час дії воєнного стану. Непоодинокими є випадки відмови у працевлаштуванні військовослужбовцям звільненим зі служби через поранення та внутрішньо переміщеним особам. У зв'язку з цим слід передбачити більш жорстку персональну відповідальність роботодавців за вчинення таких порушень.

Висновки. Отже, дослідження прийнятих під час дії воєнного стану законодавчих актів показало їх недоліки, невідповідність нормам міжнародного права та висновкам Верховного Суду, які є джерелом права та усувають прогалини у чинному законодавстві.

Для виправлення помилки, яка міститься в КЗпП України щодо звільнення працівників за пунктом 13 статті 40 КЗпП України, необхідно другий пункт 13 статті 40 КЗпП України, яким закріплена підстава звільнення працівника у зв'язку з набранням законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім звільнення від відбування покарання з випробуванням) за вчинення злочину проти основ національної безпеки України, змінити на пункт 13-1 статті 40 КЗпП України.

З метою приведення чинного законодавства України у відповідність з міжнародними стандартами, що містяться в Рекомендації МОП № 198 від 31.05.2006 року «Про трудове правовідношення», статтю 21 КЗпП України необхідно викласти в наступній редакції: «Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем – фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку (за виключеннями передбаченими законом або трудовим договором)..... і далі по тексту.

Для усунення дефіциту кадрів, браку робочої сили та оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, статтю 20 Закону України «Про державну службу» та статтю 5 Закону України «Про службу в органах місцевого самоврядування» слід доповнити пунктом наступного змісту: «На час дії воєнного стану, прийняття чи/або переведення працівника на посади державної служби без конкурсу проводиться без врахування вимог до претендентів на посади викладених у законодавчих актах та у висновках Верховного Суду».

Для попередження та унеможливлення допущення випадків дискримінації у трудових відносинах при прийнятті на роботу за будь-якою ознакою, у ст. Кодексу України

про адміністративні правопорушення та у статтю 172 Кримінального кодексу України слід внести зміни щодо розміру штрафу від 85 000 грн. до 136 000 грн.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
2. Кодекс законів про працю Української РСР від 10 грудня 1971 року // *Відомості Верховної Ради Української РСР*. – 1971. – № 50. – Ст. 375.
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування державної служби та місцевого самоврядування у період дії воєнного стану» від 12 травня 2022 року № 2259-IX <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2259-20>
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» 01 липня 2022 року № 2352-IX- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX>
5. Закон України «Про внесення змін до Кодексу законів про працю щодо встановлення додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та деяких інших питань» від 04 червня 2024 року № 3768-IX- <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3768-IX>
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення роботи Бюро економічної безпеки України» від 20 червня 2024 року № 3840-IX – <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3840-IX>
7. Рекомендація МОП 2006 року № 198 «Про трудове правовідношення» .: URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—europe/—ro-geneva/—sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748379.pdf
8. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року // *Відомості Верховної Ради (ВВР)*, 2015, № 28, ст. 250.
9. Постанова Великої Палати Верховного Суду від 26 червня 2019 року у справі № 175/3283/18 URL: <https://verdiktum.ligazakon.net>
10. Закон України «Про судоустрій і статус суддів» від 02 червня 2016 року № 1402-VIII- URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-VIII>

Дата першого надходження рукопису до видання: 20.08.2025
Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 23.09.2025
Дата публікації: 26.09.2025