

## ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗОБОВ'ЯЗАННЯ СТОРІН ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

### SOME ISSUES ARE THE OBLIGATIONS OF THE PARTIES TO THE EMPLOYMENT CONTRACT FOR THE PERIOD OF MARTIAL LAW

Величко К.М., студентка II курсу юридичного факультету  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Княн В.Я., к.ю.н., доцент,  
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Статтю присвячено проблемі особливостей зобов'язання сторін трудового договору на період воєнного стану. В результаті проведеного дослідження зроблено висновок про те, що зобов'язання сторін трудового договору на період воєнного стану мають свої особливості, і носять тимчасовий характер їх виконання.

Положення чинного законодавства містить низку новел, які регулюють трудові відносини за теперішніх умов функціонування нашої держави. Зокрема, існують певні переваги для роботодавців при оформленні трудових договорів.

Трудове законодавство стало більш лояльним до роботодавців, надавши їм право розірвати трудові договори за власною ініціативою, відмовляти працівникам у відпустках у певних випадках, розірвати трудові договори, вносити зміни до колективних договорів, залучати окремі категорії працівників до роботи з важкими умовами праці та до роботи в нічний час.

Працівники також отримали право отримати відпустку без збереження заробітної плати на необмежений термін, розірвати трудовий договір у день написання заяви у разі виникнення загрози їхньому життю та здоров'ю. Призупинення дії трудового договору залишає за працівником право повернутися на роботу після відновлення діяльності підприємства.

При цьому права працівників зменшилися, оскільки роботодавцю, наприклад, легше звільнити працівника за умови, якщо працівник не пройшов випробування. Спростили порядок та форму укладання трудового договору, відтепер його можна укладати і в усній формі.

Також особливу увагу було приділено проблемним питанням зобов'язань за трудовим договором щодо добровольців територіальної оборони.

При цьому при виконанні працівниками обов'язків з територіальної оборони в робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку.

**Ключові слова:** зобов'язання, трудове законодавство, трудове право, трудові відносини, трудовий договір, оплата праці, заробітна плата, відпустка, призупинення дії трудового договору.

Some issues are the obligations of the parties to the employment contract for the period of martial law. The article is devoted to the problem of the peculiarities of the obligations of the parties to the employment contract during martial law. As a result of the study, it was concluded that the obligations of the parties to the employment contract for the period of martial law have their own characteristics, and are temporary in nature.

The provisions of the current legislation contain a number of novelties that regulate labor relations in the current conditions of our state. In particular, there are certain advantages for employers in drawing up employment contracts.

Labor law has become more loyal to employers, giving them the right to terminate employment contracts on their own initiative, deny employees leave in certain cases, terminate employment contracts, amend collective agreements, involve certain categories of workers in difficult working conditions and work in night time.

Employees also received the right to receive unpaid leave for an indefinite period of time, to terminate the employment contract on the day of writing the application in the event of a threat to their lives and health. Suspension of the employment contract leaves the employee the right to return to work after the resumption of the enterprise.

At the same time, employees' rights have decreased because, for example, it is easier for an employer to dismiss an employee if the employee has not passed the test. The procedure and form of concluding an employment contract have been simplified, and now it can be concluded orally.

Referring to Article 2.1 of Law № 2136, it can be assumed that applications and orders will be sufficient for acceptance by e-mail or other means of communication. Now the categories of workers from Art. 26 of the Labor Code of Ukraine may be hired with a probationary period.

Special attention was also paid to the issue of employment contract obligations for territorial defense volunteers.

Thus, in accordance with the third part of Article 9 of the Law of Ukraine "On Fundamentals of National Resistance", citizens of Ukraine who meet the requirements of the Regulations on volunteer formation of territorial communities, passed medical, professional and psychological selection and signed an act. contract of territorial defense volunteers.

Given the peculiarities of the Territorial Defense Service, which may involve not permanent but periodic involvement of the employee in the performance of official duties, I believe that the employer does not need to issue an order dismissing the employee from the contract.

In each case, the level of employee involvement in territorial defense, the amount of working time devoted to this activity, efficiency and ability to perform their duties under the employment contract should be established.

At the same time, when employees perform territorial defense duties during working hours, they are guaranteed to retain their jobs (positions) and average earnings.

**Key words:** obligations, novelties in the current legislation, regulation of labor relations, employment contract, salary, salary, leave, suspension of the employment contract.

**Постановка проблеми.** 24 лютого 2022 року в Україні введено правовий режим воєнного стану через збройну агресію російської федерації проти України. У зв'язку з цим, значних економічних, соціальних та інших проблем зазнали сторони трудового договору. Ризик для здоров'я та загроза для життя веденням бойових дій на території змусили мільйони громадян України виїхати за кордон, терміново припинити трудові відносини і у більшості випадків, без належного їх юридичного оформлення.

Тому з метою оптимального та належного врегулювання трудових відносин у ситуації, яка склалася не з вини працівників, законодавцем було внесено ряд суттєвих змін до діючого трудового законодавства. Одним із таких джерел є Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] (далі – Закон України № 2136-IX), яким визначено особливості трудових відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми

власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Загально-правові питання зобов'язальних відносин сторін трудового договору неодноразово розглядали у своїх працях такі науковці, як: Н. Болотіна, В. Венедіктов, М. Іншин, П. Пилипенко, С. Прилипка, Н. Хуторян, Г. Чанишева, В. Щербина, О. Ярошенко та інші. Однак питання, що досліджувалися, у більшості, носили фрагментарний характер і не охоплювали особливостей зобов'язальних відносин у період воєнного стану.

Визначену в статті проблему частково проаналізовано у працях, таких дослідників, як: С. Каринський, І. Кондратьєв, С. Лукаш, В. Тарасова та ін. Тому ми підтримуємо їх позицію досліджуваної теми і вважаємо, що це питання до цього часу є актуальним.

Окремі питання дослідження захисту прав людини на гідні умови праці, в особливих режимах діяльності країни розглядалися у працях таких науковців як: Ricardo Daniel Furfaro [2], Ihor Onyshchuk [3], які на прикладах міжнародних країн досліджували вплив різних соціальних факторів на права людини.

**Мета статті** полягає у розкритті окремих питань зобов'язальних відносин сторін трудового договору, обумовлених періодом воєнного стану, а також у аналізі вітчизняного законодавства, яке регулює сучасні трудові відносини.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед варто зазначити, що правовий режим, який є особливим, що запроваджується в Україні або окремих її місцевостях у разі збройної агресії, загрози державній незалежності нашої держави та передбачає забезпечення відповідними органами державної влади, військовим керівництвом, військових адміністрацій та органів місцевого самоврядування повноваженнями, необхідними для запобігання загрозам, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки називають поняттям воєнного стану.

Причиною видання Указу Президентом України № 64/2022 від 24 лютого 2022 року «Про ведення на території України воєнного стану» стала військова агресія та повномасштабне вторгнення на нашу суверенну землю військ РФ.

Стан держави у період війни та діяльність трудящих в умовах загрози воєнних дій вимагають істотного перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану. Для належного функціонування трудових зобов'язань за воєнним станом слід переглянути підходи та методи регулювання цієї сфери правовідносин.

Варто зазначити, що пріоритетність застосування в умовах воєнного часу трудових відносин мають норми зазначеного вище Закону України № 2136-ІХ.

Одним із перших особливостей договірних зобов'язань у трудовому праві є те, що згідно зі ст. 2 Закону України № 2136-ІХ, форма трудового договору визначається за угодою сторін, а тому можна допустити, що достатньо буде подати заяву про прийняття на роботу електронною поштою або за допомогою інших засобів зв'язку та видати наказ про зарахування працівника за дистанційною формою організації праці чи запровадження надомної роботи. Також тепер, тимчасово, для будь-якої категорії працівників при прийнятті на роботу може встановлюватися випробувальний термін.

Нові уявлення про економічну роль і сутність заробітної плати виникають у нових соціально-економічних умовах саме під час дії воєнного стану.

Основою побудови сучасного механізму регулювання оплати праці є поєднання 2 основних методів правового регулювання: централізованого та місцевого [4].

На сьогоднішній день держава не здійснює жорсткого регулювання та нормування і щодо заробітної плати.

Проте в умовах воєнного стану роль його централізованого регулювання абсолютно не зменшується: держава не відходить убік від процесу правового регулювання заробітної плати, а бере в цьому активну участь.

Місцеве регулювання передбачає поєднання інтересів суспільства, підприємства та окремого працівника з метою підвищення ефективності всього суспільного виробництва. Надання підприємству навіть в умовах воєнного стану значного обсягу прав щодо регулювання умов оплати праці працівників дозволяє якнайкраще врахувати особливості виробництва та найдоцільніше розв'язати поставлені завдання [5].

Значимо, що на роботодавця покладено зобов'язання застосування всіх доступних заходів для забезпечення реалізації права працівників щодо своєчасного отримання заробітної плати. Звичайно ж за умови, коли працівники продовжують виконання своїх трудових обов'язків.

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання на умовах оплати праці, якщо доведе, що порушення мало місце внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. При цьому, на роботодавця все ж таки покладається зобов'язання при першій можливості здійснити свій обов'язок по оплаті працівникові зарплатні.

За умови, коли роботодавець разом з персоналом змушені продовжити роботу внаслідок бойових дій в іншому населеному пункті, то усі його працівники вважаються такими, в котрих істотні умови праці змінилися.

Внаслідок бойових дій на теренах України, у чинному трудовому законодавстві виникло нове правове явище – призупинення трудового договору. А саме, розуміти, що таке призупинення трудового договору, дає змогу ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-ІХ, яка визначає, що це тимчасове призупинення роботодавцем надання працівникові роботи та тимчасове відсторонення працівником від виконання роботи за укладеним договором [1].

При цьому призупинення трудового договору повинно бути обумовлено одночасно двома обставинами, пов'язаними з неможливістю виконувати роботу та неможливістю надавати роботу відповідно.

Роботодавець за бажанням працівника, під час дії воєнного стану, може без збереження заробітної плати без обмеження строку надати йому відпустку.

В іншому випадку, коли працівник не може виконувати роботу з різних причин, пов'язаних з війною, він повинен узаконити свою відсутність. Відповідно, йому може бути надана «карантинна» неоплачувана відпустка або оплачувана відпустка або відпустка без збереження заробітної плати під час воєнного стану [6].

При укладенні трудового договору на період дії воєнного стану, як передбачають законодавчі нововведення, умова випробувань при прийнятті на роботу може бути встановлена для працівників будь-яких категорій.

Значним нововведенням є те, що застосування праці жінок під час воєнного стану (крім вагітних і жінок, котрі займаються вихованням дитини віком до року) для важкої роботи та роботи зі шкідливими або небезпечними умовами такої праці, а також на підземних роботах дозволяється. Працівники, які мають дітей (окрім випадків, зазначених в чинному трудовому законодавстві), на час дії воєнного стану можуть залучатися до роботи у вихідні, святкові та неробочі дні, до нічних та надурочних робіт, направлятися у відрядження з їхньої згоди.

На період воєнного стану вони не залучаються, якщо немає крайньої необхідності в нічний час: крім зазначеної категорії жінок, а також особи, які мають інвалідність, яким за медичними рекомендаціями така робота протипоказана.

З-поміж іншого, важливим моментом в даному питанні є те, що роботодавець вправі укладати трудові договори, які є строковими, з новим працівником в період перебігу

дії воєнного режиму або ж на час, безпосередньо, заміщення працівника, який тимчасово відсутній.

Таке тимчасове заміщення має на меті оперативне усунення дефіциту робочої сили та кадрів. При цьому причиною цього заміщення, може бути безпосередньо фактична відсутність працівника внаслідок його евакуації в іншу місцевість з території, де проводяться бойові дії.

Також це відбувається з причин перебування працівника у простой, відпустці, або якщо вона тимчасово втратила працездатність чи інформація щодо долі якої тимчасово не є відомою [7].

Крім того, новелами законодавства передбачено, що на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не визначену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо це не протипоказано працівнику за станом здоров'я, лише для запобігання або усунення наслідків бойових дій, а також інших обставин, що загрожують або можуть загрожувати життю чи нормальним умовам життя людей, з винагородою за виконану роботу, але не нижче середньої заробітної плати за підготовчу роботу.

Слід приділити окремої уваги проблемі зобов'язань за трудовим договором щодо добровольців територіальної оборони. Так, відповідно до частини третьої статті 9 Закону України «Про основи національного опору» громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про волонтерське утворення територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір та підписали контракт добровольців територіальної оборони зараховують до добровольчих формувань територіальних громад.

Зазначимо також, що відповідно до цього ж Закону, щодо членів волонтерських формувань територіальних громад за їх участі у підготовці волонтерських формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони, поширюються гарантії соціально-правового захисту, передбачені Законом України «Про соціально-правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Доцільно також зазначити, що відповідно до статті 1 Закону України «Про оборону України» особливим строком є строк, який починається з моменту оголошення або винесення рішення про мобілізацію (крім цільової) чи доведення до виконавців щодо прихованої мобілізації або з моменту запровадження воєнного стану в Україні або в окремих її районах і охоплює час мобілізації, воєнний час та частково період відновлення після закінчення бойових дій [8].

Крім того, статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначено поняття особливого періоду.

Зокрема, це період функціонування народного господарства, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сили цивільного захисту, підприємства, установи та організації, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, що настає з моменту прийняття рішення про мобілізацію оголошується або доводиться до відома виконавців щодо прихованої мобілізації

або з моменту введення воєнного стану в Україні чи окремих її районах і охоплює час мобілізації, воєнний час та частково період відновлення після закінчення бойових дій [9].

Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо відповідно до чинного законодавства України ці обов'язки можуть виконуватися в робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посада) та середній заробіток [10].

Враховуючи особливості служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх посадових обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно видавати наказ про звільнення працівника від виконання трудових обов'язків за відповідним договором.

У кожному конкретному випадку слід виходити з рівня залученості працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який працівник витрачає на цю діяльність, та ефективності і здатності виконувати свої обов'язки за трудовим договором.

При цьому під час виконання працівниками своїх обов'язків з територіальної оборони в робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) та середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь у територіальній обороні, є контракт добровольця територіальної оборони.

**Висновки.** Враховуючи викладене вище, доцільним буде зазначити, що зобов'язання сторін трудового договору на період введення воєнного стану мають тимчасові обмеження та обумовлюються специфікою їх виконання.

Зокрема, трудове законодавство стало більш лояльним до роботодавців, надавши їм право розірвати трудові договори за власною ініціативою, відмовляти працівникам у відпустках у певних випадках, розірвати трудові договори, розірвати положення колективних договорів, залучати окремі категорії працівників до важкої роботи та до роботи в нічний час.

Працівники ж отримали право отримати відпустку без збереження заробітної плати на необмежений термін, розірвати трудовий договір у день написання заяви у разі виникнення загрози їхньому життю та здоров'ю. Призупинення дії трудового договору залишає за працівником право повернутися на роботу після відновлення діяльності підприємства.

Враховуючи особливості служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання службових обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно видавати наказ про звільнення працівника від виконання трудових обов'язків за відповідним договором.

У кожному випадку слід виходити з рівня залученості працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який працівник витрачає на цю діяльність, ефективності та здатності виконувати свої обов'язки за трудовим договором.

Вкрай необхідно враховувати, що протягом дії воєнного стану пріоритетність та переважне застосування в регулюванні трудових відносин мають спеціальні нормативно-правові акти, які були введені в дію внаслідок впровадження воєнного режиму.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Ricardo Daniel Furfaro Impact of the fight against the COVID-19 pandemic on human rights in Latin America. PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW. Volume 1, no. 2, 2021. URL: <https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/2nd/2.htm> С. 134-150.
3. Ihor Onyshchuk Formalization of human rights to dignified living conditions in international and national legal acts. PHILOSOPHY, ECONOMICS AND LAW REVIEW. Volume 1, no. 2, 2021. URL: <https://phelr.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/02/2nd/2.htm> С. 172-183.
4. Особливості виплати зарплати та призупинення дії трудового договору (ст. 10 та 13 Закону № 2136). *Бухгалтерський інтернет-портал*. 2022. URL: <https://ibuhgalter.net/ru/articles/959> (дата звернення 03.05.2022)

5. Трудові відносини в умовах воєнного часу – Мінекономіки відповіло на найпоширеніші запитання. *Децентралізація*. 2022. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/14715> (дата звернення 03.05.2022)
6. Закон України «Відпустки» від 15.11.1996 року. Чинний, зі змінами. Остання редакція від 02.04.2022 року.
7. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що необхідно знати працівникам та роботодавцям. *Ліга Закон*. 2022. URL: [https://jurliga.ligazakon.net/news/210624\\_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkhdno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam](https://jurliga.ligazakon.net/news/210624_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkhdno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam) (дата звернення 03.05.2022)
8. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 № 1932-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1992, № 9, ст.106.
9. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію : Закон України від 21.10.1993 № 3543-XII. *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*, 1993, № 44, ст. 416.
10. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. № 50, стор. 375.