

# ЦИВІЛЬНЕ І ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: 10.18372/2307-9061.69.18325

УДК 349.2(045)

**М. П. Дибань,**  
кандидат юридичних наук

**А. М. Шарко,**  
здобувачка вищої освіти першого (бакалаврського) рівня

## ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН У СУЧАСНИХ УМОВАХ В УКРАЇНІ

Національний авіаційний університет  
проспект Любомира Гузара, 1, 03058, Київ, Україна  
E-mail: asarko097@gmail.com

**Мета:** визначення перспектив розвитку та вдосконалення процесуального законодавства у сфері трудового права після припинення або скасування правового режиму воєнного стану та розкриття проблеми правового регулювання трудових правовідносин під час правового режиму воєнного стану.

**Методи дослідження:** під час дослідження застосовано загальнонаукові та спеціально-юридичні методи наукового пізнання, зокрема: системно-структурний метод, метод спостереження, метод узагальнення, методи аналізу та синтезу. **Результати:** аргументується, що правове регулювання трудових відносин в умовах правового режиму воєнного стану має певні прогалини, що потребує додаткового дослідження науковою спільнотою із залученням державних органів та юристів-практиків. **Обговорення:** піднімається проблематика неефективності регулювання трудових відносин в період воєнного стану в Україні, запропоновані шляхи вирішення проблемних питань в даній сфері правовідносин.

**Ключові слова:** трудові відносини; умови праці; правове регулювання; воєнний стан; трудові правовідносини; трудовий договір; трудове законодавство; наймана праця.

### Постановка проблеми та її актуальність.

Трудові відносини в Україні у поточному десятилітті значно оновилися. Поява підприємств різних організаційно-правових форм якісно змінила відносини працівника з роботодавцем. Погіршення економічної та політичної ситуації у нашій державі значно позначилося на рівні соціальних гарантій, що спричинило порушення трудових прав працівників. Збільшення кількості порушень трудового законодавства призвело до різкого зростання кількості трудових спорів, які розглядають суди загальної юрисдикції. Наукова новизна дослідження визначається насамперед недостатньою науковою розробкою проблем, що склалися у сфері правового захисту трудових прав громадян, особливо в період во-

єнного стану. Цій проблемі присвячено небагато досліджень, а в наявних роботах і публікаціях зачіпаються лише деякі аспекти досліджуваного питання.

**Аналіз досліджень і публікацій з проблеми.** Трудові відносини є однією із центральних категорій трудового права, що обумовлено їх місцем у предметі вказаної галузі права. Низку питань, які стосуються окреслених проблем, було висвітлено вітчизняними юристами-трудовамиками у наукових напрацюваннях, присвячених особливостям перебігу трудових правовідносин, зокрема під час дії режиму воєнного стану. Це у першу чергу стосується праць: В.М. Андріїва, А.В. Андрушко, Е.В. Бабенка, Н.І. Бернацької, Н.Б. Болотіної, С.Я. Вавженчука,

Л.В.Вакарюк, Л.Ю.Величко, С.В.Вишновецької, М.П.Дибаня, Т.А.Занфірової, В.М.Зеленського, С.І.Іларіонової, Ю.В.Ісаєва, О.В.Карпушової, М.М.Клемпарського, Т.В.Колєсник, О.Ю.Кононенка, Г.О.Спіщиної, Д.П.Ушверідзе, Г.І.Чанишевої, О.В.Черкунова, С.М.Черноус, Д.А.Чижова, Р.І.Шабанова, Р.С.Шелудякова, В.І.Щербини, Ю.М.Гришиної, О.А.Яковлева, О.М.Ярошенка та інших українських науковців.

#### **Виклад основного матеріалу дослідження.**

Трудові відносини є одним із важливих елементів системи суспільних відносин у будь-якій сфері діяльності. На сьогоднішній день фахівці економіки та соціології приділяють велику увагу проблемам та особливостям трудових відносин, тому що їх оптимізація в сучасних умовах забезпечить гідний рівень якості життя людини, колективу та суспільства загалом.

Трудові відносини одночасно є і соціальними, і економічними, і політичними, і культурними. Так як у них спостерігається і співпраця, і конфлікти між співробітниками, відносини на ринку праці, що регулюють умови оплати праці та відносини, які пов'язані нормами поведінки.

Дослідження визначення поняття правовідносин, що виникають у сфері застосування найманої праці, на всіх етапах розвитку науки трудового права становили одне з пріоритетних напрямів. Висока наукова і практична значимість трудових правовідносин у тому, що механізм правового регулювання починає рух через і з допомогою правовідносин і саме з цим засобом реалізуються правові норми.

У загальній теорії права склалося кілька досить різних підходів щодо визначення поняття трудових відносин. Так, О.В.Михайлов стверджує, що: «трудові відносини – це двосторонні відносини працівника з роботодавцем із виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків учасників цих відносин» [1].

П.Д.Пилипенко констатує, що: «трудові відносини – це врегульовані нормами трудового права суспільні відносини, що виникають у результаті укладення трудового договору (власне

трудова), а також відносини з приводу встановлення умов праці на підприємствах, навчання й перекваліфікації за місцем праці та відносини, пов'язані з наглядом і контролем за додержанням трудового законодавства, вирішенням трудових спорів та працевлаштуванням громадян» [2, с. 123].

Н.В.Веренич вважає, що: «трудові правовідносини – це складний, свідомий, вольовий, триваючий, відплатний юридичний зв'язок, що виникає в результаті трудового договору і містить у своєму змісті взаємодію кореспондуючих один одному прав і обов'язків роботодавця і працівника з приводу виконання останнім своєї трудової функції» [3, с. 96].

На думку В.І.Прокопенка, під трудовими правовідносинами слід розуміти: «двосторонні відносини працівника із власником або створюваним ним підприємством щодо виконання за винагороду роботи за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією або посадою з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку, що виступають формою закріплення суб'єктивних трудових прав і обов'язків» [4, с. 163].

Відповідно до вищевикладеного, поняття «трудові відносини» можемо розглядати у широкому і вузькому значенні. У широкому значенні дане поняття охоплює весь спектр відносин, що становлять предмет трудового права, а у вузькому значенні воно позначає конкретні відносини між працівником та роботодавцем, що виникають на підставі трудового договору та фактичного допуску до роботи.

Введення воєнного стану в Україні на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» розпочало новий етап у розвитку трудового права, який бере свій початок 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.

У зв'язку з цим трудове законодавство України зазнало значних змін, пов'язаних насамперед із запровадженням на території нашої країни правового режиму воєнного стану. Для адаптації роботодавців та працівників до нових реалізацій

лій встановлено тимчасові правила трудових відносин, які діятимуть лише під час війни.

Відповідно до норм Конституції України за умов військового чи надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням терміну дії цих обмежень. Але ні в якому разі не можуть бути обмежені права та свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 Конституції України, у тому числі декларація про життя, свободу, особисту недоторканність. Відповідно, право на працю, передбачене статтею 43 Конституції, а також інші трудові права можуть бути обмежені указом про запровадження надзвичайного чи воєнного стану.

Запровадження воєнного стану відіграло значну роль у регулюванні трудових відносин. Саме ця сфера потребувала негайних змін та реагування з боку парламенту, що і було зроблено, зокрема: «прийнято спеціальний закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Положення вказаного Закону дозволяють більш гнучко регулювати трудові відносини, запроваджено нові норми (наприклад, *призупинення дії трудового договору*), передбачено ряд гарантій для працівника (*можливість розірвати договір у строк, який вказаний у заяві тощо*) та роботодавця (*можливість звільнення працівника навіть у період його тимчасової непрацездатності тощо*). Зважаючи на те, що війна триває, до даного Закону вже були внесені в липні зміни та доповнення і вочевидь його положення потрібно удосконалювати у тому числі задля належного захисту прав працівників в умовах воєнного стану» [5].

У своїй праці О.О. Коваленко зазначив, що: «за даними Міжнародної організації праці ще станом на травень цього року національна економіка надзвичайно постраждала від війни з боку РФ. З початку агресії втрачено майже 5 мільйонів робочих місць, понад 5,2 мільйони українців змушені були виїхати за кордон. Серед біженців переважають жінки з дітьми, багатодітні сім'ї, люди віком понад 60 років. Експерти підрахували, що із складу біженців з України близько 2,75 мільйонів людей належать до працездатного віку (43,5% або 1,2 мільйони мали роботу і її через війну або залишили, або втрати-

ли). Ескалація та руйнування можуть призвести до збільшення втрати робочих місць до 7 мільйонів. У випадку завершення війни із незначними руйнуваннями прогнозується можливість відновити 3,4 мільйони робочих місць, що зменшить показник по втраченій зайнятості на 8,9 відсотки» [6]. Враховуючи наявну ситуацію, українські території звільняються від агресора, проте відновлення робочих місць потребує значних затрат часу та коштів, оскільки агресор руйнує також інфраструктуру.

У контексті даного питання, заслуговують на увагу особливості укладення трудового договору в умовах продовженого воєнного стану, які закріплено: «ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX. Мова йде про те, що сторони трудових відносин за згодою можуть самі визначитись щодо форми укладення трудового договору, хоча за загальним правилом трудовий договір укладався, як правило, в письмовій формі. Не менш важливою умовою при укладенні трудового договору є питання встановлення для працівника випробувального терміну. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану, згідно Закону № 2136-IX, умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників» [5].

На особливу увагу з нашого боку заслуговує порядок розірвання трудового договору з ініціативи працівника. Положення Закону № 2136 не обмежують: «працівника у праві звільнитися з роботи за власним бажанням під час війни. Работодавець доповнив перелік підстав, коли роботодавець зобов'язаний звільнити працівника у строк, вказаний у заяві. Работодавець, згідно ст. 4 Закону № 2136 звільняє працівника у строк, вказаний у заяві, якщо підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії, і існує загроза життю і здоров'ю працівника» [5]. Також роботодавець може відмовити у звільненні працівнику, якого примусово залучили до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, або якщо йдеться про роботу на об'єкті критичної інфраструктури. У всіх інших випадках потрібно керуватися нормами статей 38 і 39 Кодексу законів про працю України.

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця також зазнали певних доповнень. Так, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX не скасовує і не змінює норм Кодексу законів про працю України щодо підстав звільнення з ініціативи роботодавця, а також процедури вивільнення працівників. Однак під час воєнного стану роботодавець: «а) може звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також під час відпустки. Дата звільнення в такому разі – перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки. Не можна звільняти під час відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; б) не погоджує звільнення працівників із профспілкою» [5]. Усі інші норми Кодексу законів про працю України при звільненні працівників за ініціативою роботодавця діють і під час воєнного стану.

Очевидно, що незабаром класична модель трудових відносин дуже зміниться під впливом процесів режиму воєнного стану. З урахуванням особливого значення для економіки людського капіталу та практики його реалізації в рамках трудових правовідносин необхідність дослідження питання про тенденції та перспективи розвитку трудових відносин істотно зростає. Адже збройна агресія РФ проти України загострила давно назрілі вимоги проведення структурних реформ у напрямку євроінтеграції, оптимізувавши роботу законодавця.

Новелою у трудовому законодавстві стало введення нового поняття «призупинення дії трудового договору». Раніше такої можливості не існувало в трудовому законодавстві. Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає

можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [5].

З даного визначення поняття, можна зробити висновок про те, що призупинення дії трудового договору вважатиметься легітимним виключно при наявності трьох умов: по-перше, роботодавець не може забезпечити працівника роботою; по-друге, у працівника відсутня можливість виконувати свої трудові обов'язки; по-третє, збройна агресія.

Таким чином, на даному етапі розвитку трудових відносин в Україні в період воєнного стану можна сприймати як подвійне явище. З одного боку, всі стрімкі перетворення можуть стати справжнім двигуном зростання вітчизняної економіки, зокрема зростання продуктивності праці, соціального партнерства, якості продукції та послуг, спрощення комунікації між особистістю, суспільством і державою, підвищення рівня трудової активності тощо. З іншого – все ще залишаються питання щодо негативних моментів.

Саме тому державі необхідно вживати заходів, спрямованих на розвиток нової моделі трудових відносин, для якої характерна нестандартна зайнятість, нестандартна поінформованість робочого часу, а також інші нестандартні елементи трудових правовідносин.

Зокрема, виділено п'ять цілей розвитку трудових відносин України на період до 2030 року, а саме: 1) збереження населення, здоров'я та благополуччя людей; 2) можливості для самореалізації та розвитку талантів; 3) комфортне та безпечне середовище для життя; 4) гідна, ефективна праця та успішне підприємництво; 5) цифрова трансформація.

**Висновки.** Отже, можна зробити висновок, що в період дії воєнного стану на території України питання ефективного правового регулювання трудових відносин набуває особливого значення. Досягнення такого результату можливе за спільної діяльності державних органів, науковців, юристів та адвокатів. Основна увага яких повинна бути спрямована на протидію порушенням трудових прав працівників у зв'язку з воєнною агресією РФ по відношенню до України та до українського суспільства в цілому.

**Література**

1. Михайлов О.В. Господарське законодавство (право): курс лекцій / Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. Полтава: РВВ ПУСКУ, 2007. 367 с.
2. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр Львів. нац. ун-ту ім. Івана Франка, 1999. 214 с.
3. Веренич Н.В. Особливості правового регулювання праці за сумісництвом та суміщенням професій (посад): дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
4. Прокопенко В.І. Трудове право України: підручник. Вид. 2-ге, стереотип. Харків: Консум, 2000. 528 с.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Коваленко О.О. Про реалізацію права на працю та права на оплату праці у період режиму воєнного стану в Україні: проблемний аспект сучасності і майбутнього. *Публічне управління та адміністрування: конкурентні виклики сучасності*: матеріали V Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. (м. Львів, 2 черв. 2022 р.). Львів: Галиц. вид. спілка, 2022. С. 33–35.
7. Конституція України від 28 чер. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.

**References**

1. Mykhaylov O.V. Hospodarske zakonodavstvo (pravo): kurs lektsiy / Ukoopspilka, Poltav. un-t spozhyvchoyi kooperatsiyi Ukrayiny, kaf. pravoznavstva. Poltava: RVV PUSKU, 2007. 367 s.
2. Pylypenko P.D. Problemy teoriiy trudovoho prava: monohrafiya. Lviv: Vyd. tsentr Lviv. nats. un-tu im. Ivana Franka, 1999. 214 s.
3. Verenych N.V. Osoblyvosti pravovoho rehulyuvannya pratsi za sumisnystvom ta sumishchennyam profesiy (posad): dys. ... kand. yuryd. nauk. Kharkiv, 2003. 173 s.
4. Prokopenko V.I. Trudove pravo Ukrayiny: pidruchnyk. Vyd. 2-he, stereotyp. Kharkiv: Konsum, 2000. 528 s.
5. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu: Zakon Ukrayiny vid 15 ber. 2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
6. Kovalenko O.O. Pro realizatsiyu prava na pratsyu ta prava na oplatu pratsi u period rezhymu voyennoho stanu v Ukrayini: problemnyy aspekt suchasnosti i maybutn'oho. *Publichne upravlinnya ta administruvannya: konkurentni vyklyky suchasnosti: materialy V Vseukr. nauk.-prakt. internet-konf. (m. Lviv, 2 cherv. 2022 r.)*. Lviv: Halyts. vyd. spilka, 2022. S. 33–35.
7. Konstytutsiya Ukrayiny vid 28 cher. 1996 r. № 254k/96-VR. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>

## MAIN TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF LABOR LEGAL RELATIONS IN THE MODERN CONDITIONS: THE REGIME OF MARTIAL STATE IN UKRAINE

National Aviation University  
Liubomyra Huzara Avenue, 1, 03058, Kyiv, Ukraine  
E-mail: asarko097@gmail.com

**Purpose:** to determine the prospects for the development and improvement of procedural legislation in the field of labor law after the termination or cancellation of the legal regime of martial law and to reveal the problem of legal regulation of labor relations during the legal regime of martial law. **Research methods:** during the research, general scientific and special legal methods of scientific knowledge were applied, in particular: system-structural method (allows you to explore the phenomenon in all the variety of connections, value systems, priorities), observation method (involves the collection of primary and further information about the object under study through purposeful, organized direct perception and direct recording of observed phenomena and processes), generalization method (the application of which establishes the general properties and characteristics of objects), methods of analysis and synthesis (certain logical operations that make it possible to study the phenomenon in general on the basis of combining interrelated elements into a single whole). **Results:** it is argued that the legal regulation of labor relations in the conditions of the legal regime of martial law has certain gaps, which requires additional research by the scientific community with the involvement of state bodies, lawyers and advocates. The article examines the main directions of development of the labor law of Ukraine, determined by the requirements of modernity. **Discussion:** the issue of the inefficiency of the regulation of labor relations during the period of martial law in Ukraine is raised, ways of solving problematic issues in this field of legal relations are proposed.

**Key words:** labor relations; working conditions; legal regulation; martial law; labor contract; labor legislation; hired labor.

Стаття надійшла до редакції 08.12.2023