

Трудове право; право соціального забезпечення

УДК 349.22

**Галкіна Наталія Миколаївна**

*кандидатка юридичних наук, доцентка,  
доцентка кафедри трудового права*

*Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого*

**Галкина Наталья Николаевна**

*кандидат юридических наук, доцент,  
доцент кафедры трудового права*

*Национальный юридический университет имени Ярослава Мудрого*

**Halkina Nataliia**

*PhD of Law, Associate Professor,  
Associate Professor of Labor Law*

*Yaroslav Mudryi National Law University*

*ORCID: 0000-0002-9899-196X*

## **ПРАВОВА РЕГЛАМЕНТАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**

### **ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

## **ПРАВОВАЯ РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ВО**

### **ВРЕМЯ ВОЕННОГО ПОЛОЖЕНИЯ**

## **LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS**

### **DURING THE MARITIME STATE**

***Анотація.** У науковій статті аналізуються новації законодавства про працю з метою усунення наявних прогалин в регламентації трудових відносин в умовах воєнного стану, що можуть призвести до виникнення трудових спорів.*

*За реалій сьогодення чинний Кодекс законів про працю України не дозволяє оперативно реагувати на виклики часу, його норми не спроможні забезпечити гнучку регламентацію трудових правовідносин в умовах*

воєнного стану, тому набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136. У період воєнного стану продовжують діяти норми Кодексу законів про працю, яких не змінив або не скасував Закон № 2136.

Через воєнний стан роботодавці та наймані працівники переформатовують алгоритм своєї роботи в залежності від конкретних обставин. Так, окремі працівники можуть продовжувати працювати дистанційно. Роботодавець може запропонувати працівникам оформити щорічну основну відпустку, соціальну відпустку або відпустку без збереження заробітної плати на період воєнного стану.

Приділено увагу табелюванню відсутності працівника на роботі, порядку обміну документами на період дії воєнного стану, призову працівника на військову службу або укладенню ним контракту. Аналізуються питання запровадження трудової повинності в умовах воєнного стану.

Піднімається питання неможливості звільнення працівника, який на початку військових дій тимчасово виїхав до іншої країни та отримав там статус біженця.

Окреме питання, що потребує уваги як наукового осередку, так і пересічних працівників, стосується заборони на проведення страйків. Запропоновано авторську редакцію ч. 1 ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, національній безпеці, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків».

**Ключові слова:** трудові правовідносини, воєнний стан, дистанційна робота, трудова повинність, заборона страйку.

**Аннотация.** В научной статье анализируются новации законодательства о труде с целью устранения имеющихся пробелов в регламентации трудовых отношений в условиях военного положения, которые могут привести к возникновению трудовых споров.

В настоящее время действующий Кодекс законов о труде Украины не позволяет оперативно реагировать на вызовы времени, его нормы не способны обеспечить гибкую регламентацию трудовых правоотношений в условиях военного положения, поэтому вступил в силу Закон Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» № 2136. В период военного положения продолжают действовать нормы Кодекса законов о труде в той части, в которой они не изменены или не отменены Законом № 2136.

Из-за военного положения работодатели и наемные работники переформируют алгоритм своей работы в зависимости от конкретных обстоятельств. Так, отдельные работники могут продолжать работать дистанционно. Работодатель может предложить работникам оформить ежегодный основной отпуск, социальный отпуск или отпуск без сохранения заработной платы на период военного положения.

Уделено внимание табелированию отсутствия работника на работе, порядку обмена документами на период действия военного положения, призыву работника на военную службу или заключению им контракта. Анализируются вопросы введения трудовой повинности в условиях военного положения.

Поднимается вопрос о невозможности увольнения работника, который в начале военных действий временно выехал в другую страну и получил там статус беженца.

Отдельный вопрос, требующий внимания как научной общественности, так и рядовых работников, касается запрета на

*проведение забастовок. Предложена авторская редакция ч. 1 ст. 24 Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)»: «Запрещается проведение забастовки в условиях, если прекращение работниками работы создает угрозу жизни и здоровью людей, национальной безопасности, окружающей среде или препятствует предотвращению стихийных бедствий, аварий, катастроф, эпидемий и эпизоотий или ликвидации их последствий».*

**Ключевые слова:** *трудовое правоотношение, военное положение, дистанционная работа, трудовая повинность, запрет забастовки.*

**Summary.** *The scientific article analyses the innovations of labour legislation in order to eliminate existing gaps in the regulation of labour relations in martial law, which can lead to labour disputes.*

*In today's reality, the current Labour Code of Ukraine does not allow to respond quickly to the challenges of the time, its rules are not able to provide flexible regulation of labour relations in martial law, so the Law of Ukraine "On the organization of labour relations in martial law" № 2136 came into force. During the period of martial law, the norms of the Labour Code continue to apply, which were not changed or repealed by Law № 2136.*

*Due to martial law, employers and employees reformat the algorithm of their work depending on the specific circumstances. Yes, some employees can continue to work remotely. The employer may offer employees to take annual basic leave, social leave or unpaid leave for the period of martial law.*

*Attention is paid to reporting the absence of an employee at work, the procedure for exchanging documents for the period of martial law, conscription of an employee for military service or concluding a contract. The issues of introduction of labour service in the conditions of martial law are analysed.*

*The question is raised about the impossibility of dismissing an employee who, at the beginning of hostilities, temporarily left for another country and received refugee status there.*

*A separate issue that needs the attention of both the scientific community and ordinary workers concerns the ban on strikes. The author's edition of part 1 of Art. 24 of the Law «On the Procedure for Resolving Collective Labour Disputes (Conflicts)»: «A strike is prohibited if the termination of work endangers the lives and health of people, national security, the environment or prevents the prevention of natural disasters, accidents, catastrophes, epidemics and epizootics or their elimination».*

**Key words:** *labour relations, martial law, telecommuting, conscription, strike ban.*

**Постановка проблеми.** Складні випробування випали на долю нашої країни через військову агресію Російської Федерації. Чимало працівників втратили роботу внаслідок знищення матеріальної бази підприємства; загибель фізичної особи-підприємця; є працівники, які позбавлені можливості працювати навіть дистанційно через проведення бойових дій на відповідній території чи у зв'язку зі специфікою своєї трудової функції; частина працівників була призвана на військову службу або уклала контракт на проходження військової служби тощо.

Водночас, які б неприємні обставини не спіткали роботодавців та найманий персонал, сторони трудових правовідносин усвідомлюють необхідність функціонування та стабілізації економіки України в умовах воєнного стану і роблять виважені кроки у напрямку дотримання законодавства про працю, яке продовжує діяти і зазнає змін (обмежень, особливостей організації правовідносин у сфері праці), та перформатування трудових відносин під реалії воєнного стану.

**Аналіз останніх публікацій.** Серед наукової спільноти актуалізувалася дискусія щодо регламентації трудових відносин в умовах воєнного стану, проте на сьогоднішній день бракує фахових публікацій з проблематики, взятої за основу цієї наукової статті. Так, питання оплати праці у воєнний період у своїх публікаціях піднімала Гуренко Т.О. [1], принцип свободи праці в умовах воєнного стану досліджувала Занфірова Т.А. [2], авторський колектив спеціалізованого видання «Кадровик-01» розміщує на сторінках свого цифрового видання публікації експертів для гармонізації роботи кадровиків у воєнний час [3], проте актуальні кадрові алгоритми дій роботодавця за умов військової агресії мають бути напрацьовані практиками, стати предметом наукової дискусії фахівців у галузі трудового права у перебігу наукових заходів і, як результат, законодавство, що регулює трудові відносини у особливий період, у військовий час, буде очищено від колізійних норм та прогалин, які ускладнюють правозастосування.

**Мета статті** полягає в аналізі новацій законодавства про працю та напрацюванні подальших кроків на шляху усунення наявних прогалин в регламентації трудових відносин в умовах воєнного стану, що можуть призвести до виникнення трудових спорів.

**Виклад основного матеріалу.** У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до п. 20 ч. 1 ст. 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-VIII [4] Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 [5] у нашій державі було введено воєнний стан із 05:30 24 лютого 2022 р. строком на 30 діб. Указом Президента України від 14.03.2022 р. № 133/2022 [6] продовжено строк дії воєнного стану в Україні з 05:30 26 березня 2022 р. строком на 30 діб – до 25 квітня 2022 р.



24.03.2022 р. набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX (далі – Закон № 2136) [7]. Глава XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) була доповнена п. 2 такого змісту: «під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8].

Таким чином, за умов сьогодення, у період воєнного стану діють норми КЗпП, яких не змінив або не скасував Закон № 2136.

Через запроваджений воєнний стан роботодавці та наймані працівники переформатовують алгоритм своєї роботи в залежності від конкретних обставин. Розглянемо на сторінках цієї наукової публікації потенційний формат дій роботодавця у надскладних умовах збройної агресії. Зокрема, якщо працівники можуть продовжувати працювати дистанційно, то роботодавець оформлює наказ про дистанційну роботу. На підставі ч. 11 ст. 60-2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом працівник ознайомлюється засобами електронного зв'язку протягом двох днів з дня його прийняття, але до моменту запровадження дистанційної роботи.

У яких випадках роботодавець вправі оголосити простій через воєнні дії? По-перше, якщо роботодавець не може організувати дистанційну роботу працівникам підприємства; по-друге, якщо підприємство не

спроможне працювати в умовах військової агресії взагалі або не можна налагодити роботу працівників окремих структурних підрозділів.

У разі оголошення простою роботодавець видає відповідний наказ, який буде розповсюджуватися на працівників, які не забезпечені роботою через військові дії, та дотримується гарантій, передбачених ч. 1 ст. 113 КЗпП: час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства (ч. 4 ст. 10 Закону № 2136).

Окремо доцільно зупинитися на державних гарантіях в умовах воєнного стану для працівників закладів освіти. Так, ч. 1 ст. 57-1 Закону України «Про освіту» від 05.09.2017 р. № 2145-VIII закріплено, що «здобувачам освіти, працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується: організація освітнього процесу в дистанційній формі або в будь-якій іншій формі, що є найбільш безпечною для його учасників; збереження місця роботи, середнього заробітку, здійснення виплати стипендії та інших виплат, передбачених законом; місце проживання (пансіон, гуртожиток тощо) та забезпечення харчуванням (у разі потреби)» [9]. Отже, якщо працівник закладу освіти не може виконувати роботу в дистанційному форматі, роботодавець видасть наказ про увільнення останнього від роботи зі збереженням посади та



середнього заробітку на час особливого періоду. Відповідно, оголосити простій або призупинити дію трудових договорів з такими працівниками (наукові, науково-педагогічні, педагогічні та інші працівники закладів освіти, включаючи адміністративний та технічний персонал) не можна.

Роботодавець може запропонувати працівникам, які не мають можливості працювати дистанційно й не хочуть втратити частину заробітної плати, оформити щорічну основну відпустку, соціальну відпустку або відпустку без збереження заробітної плати у порядку, передбаченому Законом України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР [10]. Більше того, на час карантину (карантин в Україні запроваджений за умов сьогодення до 31.05.2022 р. на підставі постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» від 09.12.2020 р. № 1236 [11]) термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати за згодою сторін не обмежується 15 календарними днями з огляду на положення ч. 3 ст. 26 Закону України «Про відпустки», ч. 2 ст. 12 Закону № 2136.

Водночас, згідно з ч. 2 ст. 12 Закону № 2136 у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам (підприємства та установи сфери охорони здоров'я, транспорту, комунального господарства, енергетики тощо).

На теренах нашої держави за умов військової агресії Російської Федерації проти України доля низка працівників може бути певний час невідома роботодавцю. У такому разі, якщо роботодавець не в змозі зв'язатися з працівником, який не вийшов на роботу, то у таблиці обліку робочого часу його відсутність доцільно табелювати як «відсутність з нез'ясованих причин». У разі появи інформації про працівника і з'ясування причин відсутності (бажані письмові пояснення) у кожному конкретному випадку роботодавець буде визначати поважність чи неповажність причин такої відсутності, а табельник – скоригує таблицю обліку робочого часу.

Свої авторські рекомендації надає Гуренко Т.О., пропонуючи табелювати відсутність працівника після з'ясування роботодавцем причин такої відсутності як, «наприклад, евакуйований – Е, відсутній зв'язок – ВЗ тощо» [1, с. 3]. З нашої позиції, відсутність зв'язку з найманим працівником у разі намагання роботодавця довідатися про місце перебування та долю свого персоналу, фактично табелюється як «відсутність з нез'ясованих причин», а призупинення дії трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість роботодавця надати, а працівника – виконувати роботу, може бути табельовано як «інші причини неявок».

З огляду на той факт, що на період військових дій табельник також може не вийти на роботу і не підтримувати зв'язок з роботодавцем, то сам роботодавець може вести таблицю обліку робочого часу працівників або доручити роботу табельника на умовах строкового трудового договору, укладеного на період воєнного стану, іншому працівникові, обізнаному у питаннях кадрового діловодства. На період воєнного стану організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів здійснюється на розсуд роботодавця – таке положення впливає з аналізу ст. 7 Закону № 2136. До всього, у колективному договорі підприємства

можуть бути прописані інші види неявок працівників на роботу через бойові дії.

Вважаємо корисним порядок обміну документами упродовж воєнного стану визначити в наказі роботодавця по підприємству чи прописати в тексті Інструкції з кадрового діловодства.

Ще один варіант розвитку подій за умов воєнного стану – призов працівника на військову службу або укладення останнім контракту. У такому разі ч. 3 ст. 119 КЗпП передбачає, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Алгоритм дій роботодавця у цьому випадку – видати на підставі повістки наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади після того, як роботодавець отримає документи, що підтверджують призов працівника на військову службу або вступ на службу за контрактом.

З огляду на формулювання п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого

самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, окремі заходи правового режиму воєнного стану, зокрема, запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада). Процедурні аспекти залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їх соціального захисту з урахуванням вимог закону визначаються постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» від 13.07.2011 р. № 753 (далі – Порядок № 753) [12].

Отже, якщо працівник повідомив роботодавцю, що був залучений до суспільно корисних робіт, то роботодавець має видати наказ про збереження за таким працівником попереднього місця роботи (посади), підставою для його видання буде рішення місцевого органу влади або органу місцевого самоврядування, оприлюднене на офіційних сайтах

органів влади чи органів місцевого самоврядування. Суспільно-корисні роботи працівники виконують на умовах строкового трудового договору (останній абзац п. 5 Порядку № 753).

Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи. Іншим працездатним особам за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на дату її нарахування (п. 10 Порядку № 753).

Доцільно зазначити, що 19.03.2022 р. було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» № 334 (далі – постанова № 334) [13]. На підставі постанови № 334 було доповнено перелік підстав для припинення реєстрації безробітного, передбачений підпунктом 1 пункту 30 Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792 [14]. Так, відмова від виконання суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану передбачає припинення реєстрації безробітного в центрі зайнятості. Таким чином, непрацевлаштовані українці, які отримують державну допомогу, зобов'язані брати участь у таких роботах на вимогу військового командування або органів місцевого самоврядування.

Трудова повинність для працездатних осіб в умовах військового стану не може розглядатися як примусова праця з урахуванням норми, закріпленої у 2 реченні ч. 3 ст. 43 Конституції України: не вважається примусовою працею робота, яка виконується особою відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Хоча Занфірова Т. А. висловлює пропозицію «в Конституції визнати встановлення трудової повинності в умовах воєнного стану як примусової праці, а дію принципу свободи праці в таких умовах – обмеженою, при цьому зазначити, що такий примус і вказане обмеження є виправданими самим фактом воєнного стану» [2, с. 79].

Норми Закону № 2136 не передбачають відповідальності за порушення його статей і цей факт вважаємо недоліком базового за умов воєнного стану законодавчого акту, який на теренах нашої держави регламентує трудові відносини. На період запровадженого воєнного стану не застосовуємо норм законодавства про працю в частині відносин, які врегулював Закон № 2136 (ч. 3 ст. 1 Закону № 2136). З інших питань, включаючи відповідальність за порушення трудових прав працівників, керуємося нормами ст. 265 КЗпП.

На практиці виникає питання, чи можна звільнити працівника, який з початком військових дій тимчасово виїхав в іншу країну та отримав там статус біженця. Однозначна відповідь – ні, оскільки отримання за кордоном статусу біженця не позбавляє останнього громадянства України і не обмежує обсяг його трудових прав [3]. Якщо працівник може працювати дистанційно, завдання роботодавця – видати наказ про запровадження для нього дистанційної роботи (ст. 60-2 КЗпП). Допоки в Україні діє карантин, можна обмежитися виключно наказом (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП).

Окреме питання, що потребує уваги як наукового осередку, так і пересічних працівників, стосується заборони на проведення страйків. Так,



ч. 4 ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР передбачає, що у разі оголошення воєнного стану автоматично настає заборона проведення страйків до моменту його відміни [15]. В умовах воєнного стану забороняється проведення страйків, масових зібрань та акцій (ч. 1 ст. 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»). Ст. 44 Конституції України закріплює право працюючих на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Водночас, ч. 4 ст. 44 Основного закону України визначає, що заборона страйку можлива лише на підставі закону. У розвиток цих положень ч. 2 ст. 1 Закону № 2136 на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

Завдання роботодавця провести інформаційно-роз'яснювальну роботу серед працівників підприємств, установ, організацій, які продовжують попри військові дії виконувати свої трудові обов'язки, на предмет заборони організації та проведення страйків на весь час, доки у країні триває воєнний стан. Страйк, згідно з ч. 1 ст. 18 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», – це тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Заборона страйків виправдана в таких умовах самим фактом оголошеного воєнного стану. Завдання усіх сторін соціального партнерства (держави, роботодавця, працівників в особі уповноважених органів) в умовах воєнного стану – мобілізувати загальну спроможність єдиного державного механізму працювати заради стабілізації економіки держави. Воєнний стан – не час для саботажу роботи працівниками підприємств, установ, організацій. Страйки не повинні розхитувати підвалини державного устрою. Заборона страйків у

період оголошеного воєнного стану виправдана, адже за умов війни, збройних конфліктів, масових безпорядків тощо створюється загроза життю і здоров'ю значних верств населення, а страйк лише перешкоджатиме запобіганню негативних наслідків у період дії особливих правових режимів, погіршуватиме ситуацію, ставитиме під загрозу суспільний порядок.

Вважаємо за потрібне привести у відповідність до положень ст. 44 Конституції України норму, закріплену у ч. 1 ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», і викласти останню в такій редакції: «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, національній безпеці, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків». Питання національної безпеки особливо актуалізувалося, тому запропоновані доповнення, вважаємо, на часі.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** За реалій зовнішньої військової загрози, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, навколишнє природне середовище та забезпечення безпеки держави під час воєнного стану, як роботодавці, так і наймані працівники відчули обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених ст. 43 та 44 Конституції України. Але, щоб наша країна витримала випробування військовими діями, відновилася та продовжувала процвітати, має працювати економіка держави, мають акумулювати свої зусилля роботодавці (втримати найманий персонал), працівники (мають продовжувати працювати чи стати до роботи після призупинення останньої через перебування в зоні бойових дій) та повинні функціонувати державні інституції.

За реалій сьогодення чинний КЗпП не дозволяє оперативно реагувати на виклики часу, його норми не спроможні забезпечити гнучку

регламентацію трудових правовідносин в умовах воєнного стану, тому нормотворець прийняв Закон № 2136, проте процес коригування трудових відносин, з нашої позиції, триватиме.

У науковій статті авторка спробувала окреслити окремі тенденції переформатування трудових правовідносин у воєнний час та запропонувала, зокрема, потенційну можливість локального регулювання порядку обміну документами на період дії воєнного стану в Інструкції з кадрового діловодства; видозмінену редакцію ч. 1 ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)»: «Забороняється проведення страйку за умов, якщо припинення працівниками роботи створює загрозу життю і здоров'ю людей, національній безпеці, довкіллю або перешкоджає запобіганню стихійному лиху, аваріям, катастрофам, епідеміям та епізоотіям чи ліквідації їх наслідків»; недоліком Закону № 2136 авторка вважає відсутність окремої статті, присвяченої питанням відповідальності за порушення його норм за умов воєнного стану тощо.

У цій публікації не висвітлено питання переведення працівників на роботу в іншу місцевість у відносно безпечні регіони України, призупинення дії трудового договору на час війни, встановлення неповного робочого часу на період запровадження воєнного стану тощо. Саме цей спектр питань стане предметом наших подальших наукових розвідок.

### **Література**

1. Гуренко Т.О. Облік оплати праці та трудові відносини у воєнний період. *Економіка і суспільство*. 2022. № 36. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153/1111> (дата звернення: 14.04.2022).

2. Занфірова Т. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 77-80.
3. Догадіна О. Чи можна звільнити працівника, який під час воєнного стану отримав статус біженця за кордоном. *Кадровик-01*. 2022. № 4. URL: <https://ekadrovik.mcfp.ua/962804> (дата звернення: 14.04.2022).
4. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
5. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
6. Про продовження строку дії воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 14.03.2022 р. № 133/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/133/2022#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
8. Кодекс законів про працю України: Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
9. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
10. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.04.2022).

11. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 р. № 1236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
12. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
13. Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 19.03.2022 р. № 334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
14. Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу: постанова Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text> (дата звернення: 14.04.2022).
15. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.04.2022).

## References

1. Ghurenko T.O. Oblik opłaty praci ta trudovi vidnosyny u vojennyj period. *Ekonomika i suspiljstvo*. 2022. № 36. URL: <http://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/1153/1111> (data zvernennja: 14.04.2022).
2. Zanfirova T. Zabezpechennja pryncypu svobody praci v umovakh vojennoho stanu. *Pidpryjemnyctvo, ghospodarstvo i pravo*. 2017. № 4. S. 77-80.
3. Doghadina O. Chy mozha zviljnyty pracivnyka, jakyj pid chas vojennoho stanu otrymav status bizhencja za kordonom. *Kadrovyk-01*. 2022. № 4. URL: <https://ekadrovik.m CFR.ua/962804> (data zvernennja: 14.04.2022).
4. Pro pravovyj rezhy m vojennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 r. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
5. Pro vvedennja vojennoho stanu v Ukraini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24.02.2022 r. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
6. Pro prodovzhennja stroku diji vojennoho stanu v Ukraini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 14.03.2022 r. № 133/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/133/2022#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
7. Pro orghanizaciju trudovykh vidnosyn v umovakh vojennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).



8. Kodeks zakoniv pro pracju Ukrainy: Zakon URSR vid 10.12.1971 r. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
9. Pro osvitu: Zakon Ukrainy vid 05.09.2017 r. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
10. Pro vidpustky: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 r. № 504/96-VR. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
11. Pro vstanovlennja karantynu ta zaprovadzhennja obmezhuvaljnykh protyepidemichnykh zakhodiv z metoju zapobighannja poshyrennju na terytoriji Ukrainy ghostroji respiratornoji khvoroby COVID-19, sprychynenoji koronavirusom SARS-CoV-2: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 09.12.2020 r. № 1236. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-%D0%BF#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
12. Pro zatverdzhennja Porjadku zaluchennja pracezdatnykh osib do suspiljno korysnykh robit v umovakh vojennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 13.07.2011 r. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
13. Dejaki pytannja rejestraciji, pererejestraciji bezrobitnykh ta vedennja obliku osib, jaki shukajutj robotu, narakhuvannja ta vyplaty dopomogy po bezrobittju na period diji vojennoho stanu: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 19.03.2022 r. № 334. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/334-2022-%D0%BF#Text> (data zvernennja: 14.04.2022).
14. Pro zatverdzhennja Porjadku rejestraciji, pererejestraciji bezrobitnykh ta vedennja obliku osib, jaki shukajutj robotu: postanova Kabinetu Ministriv

Ukrajiny vid 19.09.2018 r. № 792. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/792-2018-%D0%BF#Text> (data  
zvernennja: 14.04.2022).

15. Pro porjadok vyrishennja kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv):  
Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 r. № 137/98-VR. URL:  
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>  
(data zvernennja: 14.04.2022).