

***Анастасія Філіпчук***

студентка 2 курсу Інституту права  
Львівського державного університету внутрішніх справ

### **Особливості укладання трудового договору в умовах воєнного стану**

Сьогодення заставляє нас оцінювати умови праці у різних ситуаціях і зараз, як ніколи це актуально, оскільки під час війни ризики для обох сторін — працівника і роботодавця — збільшуються. Трудовий договір є юридичним документом, який гарантує захист прав працівника: чіткі умови праці, оплата, соціальні гарантії тощо. Для роботодавця це також забезпечує юридичні основи управління персоналом і дає можливість убезпечити себе від конфліктних ситуацій.

Відповідно до українського законодавства - воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [4].

Право на працю є основним конституційним правом громадян України. Воно проголошене ст. 43 Конституції України, визначається за кожною людиною і становить собою можливість заробляти на життя працюю, яку людина вільно обирає або на яку погоджується [1, ст.43].

Трудова діяльність є вкрай важливою складовою життя людини, певною соціальною гарантією забезпечення отримання заробітної плати на своє існування. Завдяки праву на оплачувану працю людина може

реалізовувати свої фізичні потреби, духовні інтереси. Будь-яка суспільно корисна праця має велике значення в житті людини, суспільства та держави.

В Україні право на працю переважно реалізується шляхом укладання трудового договору. Правовідносини, що виникають на підставі трудового договору дозволяють проявити свої здатності у обраній трудо-правовій сфері. Довгий час правове регулювання трудових правовідносин було доволі усталеним. Втім сьогодні змусило передивитися деякі законодавчі постулати, в тому числі галузь трудового законодавства.

Для усунення певних непорозумінь у трудових відносинах на початку воєнного стану було ухвалено спеціальний закон "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". Закон України від 15 березня 2022 року [5].

Даний закон впровадив новаторський підхід до регулювання різних аспектів трудових договорів. Зокрема зазначу основні зміни, які можна виділити. Працівника можуть перевести на іншу роботу, не передбачену умовами його трудового договору, без його згоди. Однак це можливо лише за умови, що таке переведення необхідне для запобігання або ліквідації наслідків бойових дій чи через обставини, що загрожують життю, здоров'ю.

Працівник має право розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві, якщо місце роботи знаходиться в зоні бойових дій.

Роботодавець може розірвати трудовий договір у випадках тимчасової непрацездатності працівника або перебування у відпустці (за винятком відпустки по вагітності чи догляду за дитиною до трьох років).

Під час воєнного стану тривалість робочого тижня може досягати до 60 годин (для працівників із скороченим робочим часом — до 50 годин на тиждень).

В нічний час без згоди не можуть працювати вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким така робота заборонена за станом здоров'я.

Зарплата повинна виплачуватися вчасно, проте якщо затримка викликана бойовими діями чи іншими непереборними обставинами, роботодавець не несе відповідальності за це порушення.

Відпустка під час воєнного стану триває 24 календарні дні. Роботодавець має право відмовити у відпустці працівнику, який залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Тимчасове призупинення дії трудового договору можливе, якщо через військову агресію роботодавець не може забезпечити виконання роботи, а працівник не може її виконувати.

Якщо говорити Основні відмінності між укладанням трудового договору під час війни і в мирний час.

Зміни в трудовому законодавстві дозволяють адаптувати практику працевлаштування до нагальних потреб нації під час конфлікту. Ця адаптивність має вирішальне значення для підтримки критичної інфраструктури, основних послуг і галузей промисловості, які сприяють військовим зусиллям[6].

Можна навести багато прикладів та важливо виділити основні аспекти, у нашому випадку, це - спрощена процедура укладання та розірвання

трудового договору , можливість переведення працівника на іншу роботу без згоди. За мирних умов таке переведення можливе лише з згодою працівника. Під час війни законодавство може дозволяти це без отримання такої згоди. Мобілізація і бронювання , являють собою чи не одну з головних критеріїв прийому на роботу та подальшої праці зі сторони працівника.

Отже , можемо підсумувати те , що в умовах підвищених ризиків і загроз були впроваджені нові норми для регулювання трудових договорів.Ключові зміни включають спрощення процедур укладання та розірвання договорів, можливість переведення працівників без їх згоди, збільшення тривалості робочого тижня, а також особливі умови для виплати заробітної плати та надання відпусток. Ці зміни допомагають адаптувати трудове законодавство до воєнної ситуації, захищаючи інтереси обох сторін — як працівників, так і роботодавців.Тому необхідно робити все можливе, щоб спільно тримати економічний фронт і забезпечувати безпечні умови праці.

### Література

1. Конституція України : Конституція України, Конституція, Закон. №254к/96- ВР від 28.06.1996. Відомості Верховної Ради, 1996, №30, ст. 141.
2. УКАЗ Президента України Про введення воєнного стану в Україні Указ затверджено Законом України від 24 лютого 2022 року N 2102-IX
3. Кодекс законів про працю України Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71 ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375}
4. Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII
5. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року No2136-IX
6. Теличко.О.А. Законодавчі зміни в організації трудових відносин в Україні у період дії воєнного стану URL: [http://www.lsej.org.ua/11\\_2023/55.pdf](http://www.lsej.org.ua/11_2023/55.pdf)

Юридичний факультет Національного університету  
біоресурсів і природокористування України  
Інститут права Львівського державного університету  
внутрішніх справ  
Юридичний факультет Запорізького національного  
університету  
Юридичний факультет Сумського Національного  
аграрного університету  
Студентський науковий гурток «Клуб юних теоретиків»

## **ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ**

учасників

### **ХVІІІ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»**

17 жовтня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

**Матеріали XVIII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції  
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»**

**П.78**

**Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVIII Всеукр.  
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 17 жовтня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,  
2024. 420 с.**

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені  
проблемам юридичної науки.

**Усі матеріали подаються в авторській редакції.**

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та  
наукові керівники**