

**Царюк С. В.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
перший проректор,  
Академія Державної пенітенціарної служби,  
м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0001-5971-0419;

**Мірошниченко О. А.,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри теорії та історії держави і права,  
конституційного права,  
Академія Державної пенітенціарної служби,  
м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0002-0181-0879;

**Сікун А. М.,**

заступник начальника кафедри теорії та історії  
держави і права, конституційного права,  
Академія Державної пенітенціарної служби,  
м. Чернігів, Україна  
ORCID: 0000-0003-1484-8830

## **ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ПІДСТАВА ВИНИКНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

*Визначено сутність та особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Здійснено аналіз змін, внесених до статті 21 Кодексу законів про працю за останні три роки, та з'ясовано сутність трудового договору. Проаналізовано норми законодавства про працю, якими регулюється укладення трудового договору в довоєнний час та в умовах воєнного стану. Виокремлено особливості укладення трудового договору з працівниками в умовах воєнного стану. Зроблено відповідні висновки щодо розвитку трудового законодавства під час воєнного стану, відзначено позитивні зміни в регулюванні трудових правовідносин.*

**Ключові слова:** трудовий договір, право на працю, роботодавець, працівник, строковий трудовий договір, обмеження права.

**Постановка проблеми.** Для більшості людей трудова діяльність є головним джерелом доходу. Рівень їхнього життя безпосередньо залежить від реального ринку праці, від умов, що склалися в державі, та від тих економічних і соціальних

умов, створених державою, в тому числі в період воєнного стану, спрямованих на безпосереднє забезпечення конституційного права громадян на працю.

В умовах воєнної агресії Росії проти України надзвичайно важливого значення набуло питання правового регулювання трудових відносин у період воєнного стану. Адже, з одного боку, маємо відтік кадрів за кордон у зв'язку з небезпекою перебування в Україні, що призвело до кадрового голоду в Україні, нестабільності трудових правовідносин та, з іншого боку, необхідності правильного врегулювання роботодавцями трудових правовідносин з відсутніми працівниками і працівниками, з якими на тимчасовій основі укладають трудові договори.

Саме тому врегулювання трудових відносин в умовах воєнного стану є актуальним питанням сьогодення та потребує подальшого дослідження і вдосконалення чинних правових норм.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Дослідженню проблем правового регулювання трудового договору та гарантій трудових прав працівників присвячено роботи В. М. Андріїва, В. С. Венедиктова, Є. О. Голованової, Л. Я. Гінцбурга, Г. С. Гончарової, В. В. Єрсьоменка, В. В. Жернакова, Р. З. Лівшиця, Г. А. Капліної, Т. В. Красюк, В. А. Кононенко, В. П. Пастухова, П. Д. Пилипенка, М. Л. Смолярвої, В. Г. Ротаня, Н. М. Хуторян, Г. О. Яковлевої та інших учених.

Не применшуючи значення наукових робіт вищевказаних авторів, в умовах воєнного стану в Україні дослідження питання у сфері правового забезпечення права на працю та правового регулювання трудового договору стало ще актуальнішим.

**Формулювання мети.** Метою статті є порівняльний аналіз законодавства про працю України, що регулює трудові правовідносини, яке діяло до початку введення воєнного стану в країні, та чинного законодавства під час дії воєнного стану, визначення рівня гарантованості трудових прав працівників і роботодавців у разі укладення ними трудового договору в таких умовах.

**Виклад основного матеріалу.** Як відомо, право на працю є особливою соціально-правовою категорією, що полягає в забезпеченні та гарантуванні державою на законодавчому рівні мож-

ливості громадян виконувати роботу, яку вони вільно обирають та погоджуються саме на ті умови, що пропонує роботодавець.

Більшість учених розглядає право на працю як об'єктивно необхідну категорію, що визначає правові основи життя і діяльності працездатних громадян. Це право вважається одним з основних соціальних прав людини, яке закріплене у статті 43 Конституції України [1] і в міжнародно-правових актах, таких як Загальна декларація прав людини, ухвалена Генеральною Асамблеєю ООН 10 грудня 1948 року [2].

Вважаємо за необхідне звернути увагу на те, що в науковій юридичній літературі вже багато років існують різні міркування вчених щодо визначення права на працю. Наприклад, М. М. Пурей у своїх роботах визначає право на працю як встановлену Конституцією України й іншими нормативно-правовими актами держави рівну можливість кожної людини, яка має фізичну і розумову здатність працювати, заробляти собі на життя, при цьому за наявності конкретної ситуації вільно, на власний вибір, виконувати правомірні дії, спрямовані на реалізацію своєї здатності до праці [5, с. 43].

На думку І. Г. Козуб, право на працю – це природне, невідчужуване, невід'ємне право людини, яке від віку, статі, громадянства, стану здоров'я не залежить, тобто є безумовним правом [6, с. 125].

Водночас Н. Б. Болотіна, досліджуючи цю проблематику, вказує, що право на працю є одним із фундаментальних прав людини, яке належить до групи соціально-економічних прав і в загальному значенні відображає потребу людей створювати й досягати джерела існування для себе й своєї родини, реалізовувати свій творчий потенціал, виражати власну індивідуальність [7, с. 30].

Варто зазначити, що своє право на працю кожен може реалізувати через укладення трудового договору з роботодавцем.

Досліджуючи інститут трудового договору, Д. О. Карпенко пов'язує поняття трудового договору з основним конституційним правом громадян України – правом на працю [8, с. 235]. Він, зокрема, зазначає, що основна сутність трудового договору полягає в тому, що згідно зі ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі

на життя працюю, яку працівник вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Норма, закріплена у ст. 43 Конституції України, відповідає змісту ст. 23 Загальної декларації прав людини: кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [1].

Вважаємо, що правова сутність трудового договору найкраще виражена в його легальному визначенні, яке міститься в Кодексі законів про працю України.

Аналіз ч. 1 статті 21 Кодексу законів про працю в історичному розвитку показує, що до внесення змін до цієї статті (ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціальних та економічних гарантій у зв'язку з поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)» від 30.03.2020 № 540-IX) у легальному визначенні поняття «трудоий договір» містилося посилання на підлягання працівника внутрішньому трудовому розпорядку.

Відповідно до внесених змін вищезазначеним Законом змінено редакцію цієї статті, трудовий договір вже визначено як угоду між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Як бачимо, у цій дефініції вже відсутнє посилання на такий важливий локальний акт, що видається роботодавцем, як правила внутрішнього трудового розпорядку.

Подальший аналіз цієї норми в її історичному розвитку показує, що у зв'язку зі змінами, внесеними згідно із Законами № 2215-IX від 21.04.2022, № 2179-IX від 01.04.2022, № 2434-IX від 19.07.2022, на сьогодні маємо нове визначення поняття трудового договору. Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем-фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією

угодою, а роботодавець (роботодавець-фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Вважаємо, що закріплене в Кодексі законів про працю легальне визначення трудового договору є оптимальним та повною мірою відображає сутність трудового договору як інституту трудового права.

На наш погляд, доречно було б закріпити в Кодексі законів про працю визначення відсутніх у ньому понять – «роботодавець» та «найманий працівник».

Проведений аналіз показав, що зовнішні чинники – коронавірусна хвороба та введення в країні такого правового режиму як воєнний стан – активізували процеси реформування трудового законодавства України, що стартували в нашій державі ще 2000 року.

Негативні зовнішні чинники та події, що відбуваються в державі, вплинули на прискорений розвиток трудового законодавства в Україні. Тепер замість застарілого визначення трудового договору маємо сучасну й актуальну дефініцію, якою визначається сутність трудового договору.

При цьому законодавцем розширено перелік істотних умов, які можуть встановлюватися обома сторонами в трудовому договорі. Ці умови стосуються виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації. Таке розширення умов трудового договору, на нашу думку, відповідає реаліям життя та реалізації права на працю будь-яким працівником, навіть без наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

Не можна обійти поза увагою тих позитивних змін, що свідчать про значний крок уперед у врегулюванні трудових правовідносин. Завдяки Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 01 квітня 2022 року № 2179-IX [4] Кодекс законів про працю поповнився статтею 4-1 «Професія (вид занять), кваліфікація, Реєстр кваліфікацій» та статтею 4-2 «Професійні стандарти». Цими статтями вводяться нові важливі поняття, що стосуються професійної кваліфікації працівника, професії, трудової функції, реєстру кваліфікацій, професійних стандартів.

Трудові правовідносини в Україні регулюються Кодексом законів про працю та спеціальним законодавством. Оскільки нині актуальними стали питання врегулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану, то 15 березня 2022 року було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, який набув чинності 24 березня 2022 року [3].

Відповідно до норм цього закону визначено особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), в період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

З цього виходить, що норми вищевказаного закону поширюють свою дію на всіх без винятку роботодавців і найманих працівників, які уклали трудові договори між собою до введення воєнного стану в Україні, будуть укладати та припиняти чи розривати трудові договори під час дії такого.

Забезпечення гарантій прав працівників завжди було й залишається актуальним питанням для вивчення наукою трудового права. Відомо, що основні права працівників закріплені в Конституції України та повинні бути забезпечені державою.

Йдеться про такі важливі права, як право на працю, право на страйк, право на відпочинок. При цьому ст. 64 Конституції України визначено, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть бути встановлені окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Законом України № 2136-ІХ на час дії воєнного стану було обмежено право працівників на працю та право на страйк, які закріплені Конституцією України. При цьому нормами цього закону роботодавцям надано більш широкі повноваження порівняно з нормами, що діяли в Україні та були визначені Кодексом законів про працю й іншими законами до початку введення воєнного стану в державі.

Через значний відтік трудових кадрів за кордон у 2022 році, що, найвірогідніше, і надалі триватиме, виникла необхідність правового врегулювання трудових правовідносин саме за умов, коли відсутній працівник залишається у статусі найманого працівника, а в роботодавця є нагальна необхідність у прийомі на роботу особи, яка виконуватиме обов'язки такого працівника. Для врегулювання подібних ситуацій і було ухвалено Закон № 2136-ІХ. Тому, характеризуючи норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», слід зазначити, що цей Закон ухвалили своєчасно, у складних умовах для країни, а саме на початку збройної агресії з боку Росії, що дає змогу обом сторонам трудових правовідносин правильно врегулювати свої трудові правовідносини.

Щодо чинності цього важливого Закону варто зауважити, що, крім частини третьої статті 13, він діятиме до закінчення воєнного стану в Україні, введеного відповідно до вимог Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

В умовах воєнного або надзвичайного стану, як визначено у статті 64 Конституції України, можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень.

Оскільки права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави, то, відповідаючи перед людиною за свою діяльність, держава зобов'язана забезпечити права і свободи людини, визначені в Конституції.

На період дії воєнного стану в Україні були введені обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені статтями 43, 44 Конституції України.

Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану визначені статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У довоєнний час укладення трудового договору регулювалося статтею 24 Кодексу законів про працю, де зазначено, що трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим у випадках, перелік яких міститься у цій статті. Як бачимо, на відміну від мирного часу, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. А це означає, що сторони добровільно та самостійно визначають, у якій формі (у письмовій чи в усній) буде укладено трудовий договір.

Під час укладення трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

При цьому статтею 26 Кодексу законів про працю передбачено, що випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих закладів освіти; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством [4].



Отже, норма Кодексу законів про працю, яка регулює питання випробування для чітко визначених категорій працівників, на час дії воєнного стану призупиняється. Як наслідок, за бажанням роботодавця умова про випробування працівника може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Крім того, ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність, або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника [3].

Таким чином, надані додаткові повноваження роботодавцю щодо можливості укладення строкових трудових договорів з працівниками для усунення дефіциту робочої сили в період дії воєнного стану дозволяють зберегти робоче місце відсутнього працівника, який евакуювався з незалежних від нього причин, забезпечити роботою новоприйнятих працівників та відновити господарську діяльність.

**Висновки.** Підсумовуючи вищевикладене, вважаємо за необхідне зазначити таке:

1. За останні три роки активізувалися процеси, що свідчать про здійснення реформи в трудовому праві, яка суттєво змінює норми трудового законодавства, що до цього часу були рудиментом радянського законодавства та не відповідали реаліям сьогодення.

2. Обмеження права на працю, яке закріплено в Конституції України, Загальній декларації прав людини та в Кодексі законів про працю, на час дії воєнного стану вважаємо виправданим, вимушеним і тимчасовим кроком в умовах воєнного стану в країні.

3. Доповнення Кодексу законів про працю статтею 4-1 «Професія (вид занять), кваліфікація, Реєстр кваліфікацій» і статтею 4-2 «Професійні стандарти» свідчить про введення нових важливих дефініцій у трудовому праві, які розширюють характеристики

та підвищують правовий статус суб'єкта трудових відносин – найманого працівника.

4. Закріплене у ст. 21 Кодексу законів про працю нове легальне визначення трудового договору є оптимальним та повною мірою відображає сутність трудового договору як інституту трудового права.

5. Розширення переліку істотних умов, які можуть встановлюватися обома сторонами в трудовому договорі, дозволяє реалізувати право на працю будь-яким працівником, навіть без наявності в особи професійної або часткової професійної кваліфікації.

6. Відсутність у Кодексі законів про працю легального визначення понять «роботодавець» і «найманий працівник» на практиці призводить до виникнення певних конфліктних ситуацій між суб'єктами трудового права, порушень при винесенні локальних актів роботодавцем та складанні відповідних процедурних документів, які в подальшому стають доказами у суді та впливають на винесення конкретного рішення суду. Тому вважаємо, що доречно було б закріпити в Кодексі законів про працю відсутні в ньому поняття «роботодавець» і «найманий працівник».

7. Надані Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у ст. 2 додаткові повноваження роботодавцю щодо можливості укладення строкових трудових договорів з працівниками дозволили суб'єктам господарювання продовжити свою діяльність, забезпечити роботою новоприйнятих працівників, гарантувати право на працю працівникам, які евакуювалися та залишили місце свого постійного проживання, що відповідає ст. 43 Конституції України.

8. Закріплена у вищезазначеному Законі норма про випробування, на відміну від норми, що міститься у Кодексі законів про працю, дозволяє роботодавцю під час прийняття на роботу працівника застосовувати умову про випробування для будь-якої категорії працівників. При цьому встановлення випробування не є обов'язком роботодавця, а є його правом.

9. Реформування трудового законодавства в умовах воєнного стану призвело до необхідності розробки нових дієвих механізмів реалізації правових норм на практиці.

**Список використаних джерел**

1. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
2. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 р. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (дата звернення: 22.09.2022).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX.
4. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 22.09.2022).
5. Пурей М. М. Право на працю в Україні в умовах ринкової економіки : дис. ... канд. юрид. наук. Харків, 2003. 173 с.
6. Козуб І. Г. Природа права на працю із зниженою працездатністю. *Підприємництво, господарство і право*. 2009. № 10. С. 122–125.
7. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. Київ, 2006. 725 с.
8. Трудове право України. Академ. курс : підручник / А. Ю. Бабаскін, Ю. В. Баранюк, С. В. Дріжчана та ін. ; за заг. ред. Н. М. Хуторян. Київ : А.С.К., 2004. 608 с.

***Tsariuk S.,***

Ph.D. in Law, Associate Professor, First Vice-rector,  
Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0001-5971-0419;

***Miroshnychenko O.,***

Ph.D. in Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department  
of State and Law Theory and History, Constitutional Law,  
Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0002-0181-0879;

***Sikun A.,***

Deputy Head of the Department  
of State and Law Theory and History, Constitutional Law,  
Academy of the State Penitentiary Service, Chernihiv, Ukraine  
ORCID: 0000-0003-1484-8830

**EMPLOYMENT CONTRACT AS A GROUND  
FOR THE EMERGENCE OF EMPLOYMENT LEGAL  
RELATIONS UNDER CONDITIONS OF MARTIAL LAW**

*The article is devoted to the issues of legal regulation of the employment contract as a basis for labor relations emergence in conditions of martial law. In conditions of Russia's military aggression against Ukraine, this issue has become extremely important.*

*The article examines the peculiarities of concluding an employment contract under martial law. An analysis of the changes made to Article 21 of the Labor Code over the past three years was carried out and the essence of the employment contract was clarified.*

*The norms of the labor legislation, which regulated the employment contract conclusion in the pre-war period, and the changes in the norms of the legislation, which were introduced into the labor legislation in conditions of martial law, were analyzed.*

*The specifics of concluding the employment contract with employees under martial law conditions were determined.*

*During the research, it was found out that the legislator expanded the list of essential conditions that can be established by both parties in the employment contract and relate to the performance of work that requires professional and/or partial professional qualification, as well as conditions for the performance of work that do not require a person's professional or partial professional qualification.*

*It was concluded that the legal definition of an employment contract enshrined in Article 21 of the Labor Code is optimal and fully reflects the essence of the employment contract as an institution of labor law at the current stage of labor relations development.*

*The norms of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" were analyzed and it was noted that this Law was adopted in a timely manner, in difficult conditions for the country, namely at the beginning of Russia's armed aggression, which enabled both sides of labor relations to settle their labor relations properly.*

*The article draws attention to the fact that during the period of martial law in Ukraine, restrictions on the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen, provided for by Articles 43 and 44 of the Constitution of Ukraine, were introduced.*

*It was noted that the reform of labor legislation in conditions of martial law led to the need of developing new effective mechanisms for the implementation of legal norms in practice. Appropriate conclusions were made regarding the development of labor legislation during martial law, and positive changes in the regulation of labor relations were noted.*

**Key words:** labor contract, right to work, right to rest, employer, employee, fixed-term labor contract, restriction of the right to work, martial law.

## References

1. Ukraine (1996), *Constitution of Ukraine* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
2. United Nations Organization (1948), Universal Declaration of Human Rights : Declaration, International document, available at: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text) (accessed 22 September 2022).
3. Ukraine, (2022), *On the Organization of Labor Relations under Martial Law* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
4. Ukraine (1971), *Labour Code* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv.
5. Purei, M. M. (2003), *The right to work in Ukraine in conditions of a market economy* : Ph.D. in Law thesis, Kharkiv.
6. Kozub, I. H. (2009), "The nature of the right to work with reduced working capacity", *Entrepreneurship, Economy and Law*, № 10, pp. 122–125.
7. Bolotina, N. B. (2006), *Labor law of Ukraine* : textbook, Kyiv.
8. Babaskin, A. Yu., Baraniuk, Yu. V. and Drizhchana, S. V. (2004), *Labor law of Ukraine: Academic course* : textbook, Publishing House A.C.K., Kyiv, 2004.