

УДК 342.9  
DOI <https://doi.org/10.32782/pyuv.v3.2024.24>

**М. В. Сокол**  
*orcid.org/0000-0001-6820-3347*  
кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки

**Є. М. Максимук**  
*orcid.org/0009-0000-5071-8860*  
студентка III курсу юридичного факультету  
Волинського національного університету імені Лесі Українки

## ОСОБЛИВОСТІ РЕГУЛЮВАННЯ РОБОЧОГО ЧАСУ ТА ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Актуальність теми.** Запровадження воєнного стану зумовило нагальну необхідність приведення законодавчих норм у відповідність до ситуації, яка виникла на території України через початок військової агресії російської федерації. Зміни у правозастосовній діяльності стосуються усіх без виключення сфер правових відносин, у тому числі і трудових. У березні 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості відносин між роботодавцями та працівниками, змінюючи диспозитивність норм на їх, здебільшого, імперативний характер, наділяючи, в свою чергу, роботодавця широким колом повноважень в питаннях переведення працівників, зміни істотних умов праці та обмеження прав працівників в сфері регулювання робочого часу та часу відпочинку.

Стаття 64 Основного Закону визначає, що права і свободи людини і громадянина можуть бути обмежені лише у випадках, визначених Конституцією України. Зокрема в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Проте, Конституція України визначає права, які є абсолютними і не можуть бути обмежені. Однак до даного переліку не віднесено право на працю та право на відпочинок, передбачені статтями 43 та 45 вказаного законодавчого акту [1].

**Стан дослідження.** Особливості реалізації окремих трудових прав працівників в умовах воєнного стану вперше були дослідженні такими правниками, як: Вишновецька С.В., Забродіна О. В., Жернаков В.В., Кучма О.Л., Мельник К.Ю., Ярошенко О.М. та інші. Все ж окремі аспекти правового регулювання робочого часу та часу відпочинку, в умовах законодавчого обмеження прав працівників не знайшли належного висвітлення та потребують подальшого дослідження.

Виокремлення особливостей та проблемних аспектів правового регулювання часу відпочинку та робочого часу в умовах воєнного стану, а також висвітлення питання обґрунтованості обмеження права на відпочинок працівників в умовах воєнного стану є метою даної публікації.

**Виклад основного матеріалу.** Правовою основою введення воєнного стану є Конституція України, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» та указ Президента України про введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях, затверджений Верховною Радою України.

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає порядок його введення та скасування, правові засади діяльності органів державної влади, військового командування, військових адміністрацій, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в умовах воєнного стану, гарантії прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб [2].

Відповідно до ст. 43 Конституції України «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». У свою чергу держава зобов'язана створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [1].

Кодекс Законів про працю України визначає право громадян України на працю – право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру. Працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою [3].

Конституційний Суд України тлумачить право на працю наступним чином «зміст права

на працю полягає у можливості кожної особи заробляти собі на життя працюю, яку вона вільно обирає або на яку вільно погоджується. Це право забезпечується обов'язком держави створювати громадянам умови для повного його здійснення, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб» [4].

Отже, проводячи аналіз законодавчих положень, варто зауважити, що право на працю гарантується державою з обов'язковим врахуванням волевиявлення майбутнього працівника, шляхом створення належних та безпечних умов праці, справедливого співвідношення робочого часу із часом відпочинку, які є чи не найважливішими аспектами реалізації конституційного права людини та громадянина.

Закон України «Про правовий режим воєнного стану» визначає, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи, тощо [2, ст. 20].

Таким чином, будь-які обмеження щодо працівників можуть бути встановлені, лише з врахування всіх обставин, які склалися, стану здоров'я, можливостей працівника, його віку, статті, сімейного стану, а також необхідності їх запровадження. Встановлюючи дану норму, законодавець мав на меті запобігти свавіллю роботодавців, аби запровадження воєнного стану, не використовувалося як виправдання і тим самим забезпечувався законний захист прав працівників.

Більшість науковців визначають робочий час, як час протягом якого працівник зобов'язаний працювати згідно з трудовим договором і законодавством.

Робочий час – це час, протягом якого працівник зобов'язаний виконувати трудову функцію відповідно до трудового договору і законодавства про працю. З цього визначення робочого часу випливає право власника вимагати від працівника протягом робочого часу виконання трудових обов'язків і дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку.

Семенко Л. у своїй праці зазначає, що робочим часом вважається встановлений законом або на його підставі угодою сторін час, протягом якого працівники згідно з правилами внутрішнього трудового розпорядку повинні виконувати за трудовим договором свої трудові обов'язки [5].

Отже, варто звернути увагу, що всі джерела встановлюють обов'язок працівника виконувати роботу протягом визначеного законом або угодою

сторін часу, а також його відповідність правилам внутрішнього трудового розпорядку.

Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Проте Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає, що нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) [6, ст. 6].

Варто звернути увагу на формулювання законодавця «може бути збільшена», отже дана норма є правом роботодавця, а не його обов'язком. У разі зміни режиму роботи, в тому числі тривалості робочого часу, який відноситься до істотних умов праці, роботодавець зобов'язаний провести зміни в організації виробництва і праці, попередньо за два місяці повідомити кожного працівника під розписку та запропонувати іншу підходящу роботу. Проте, в умовах воєнного стану про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад, а також про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення, роботодавець зобов'язаний здійснити повідомлення працівника не пізніше як до запровадження таких умов [6, ст. 3], тобто це може бути і напередодні або взагалі, якщо наказ виходить з обіду, то в той же день, наприклад, на початку робочого дня.

Вважаємо, що дане формулювання є недоречним, оскільки змістове наповнення слова «попередити» означає наперед комусь про щось повідомити та мати, хоча б деякий час для прийняття певного рішення. Тому, варто все ж встановити, хоча б, мінімальний термін у три дні, не пізніше якого роботодавець повинен попередити працівників про запровадження зміни істотних умов праці.

Для певних категорій осіб законодавець встановив скорочену тривалість робочого часу, це означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. До таких категорій працівників належать діти від 14 до 16 років – 24 години на тиждень, діти 16–18 років працюють не більше 36 годин на тиждень. А також існують обмеження щодо осіб, які працюють з шкідливими умовами праці – 36 годин на тиждень. Крім того, законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших). У період воєнного стану

для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень. Хоча варто зауважити, що дана норма не застосовується до неповнолітніх працівників.

У зв'язку із збільшення тривалості робочого часу, законодавець зменшив час щотижневого відпочинку до 24 годин, проте в аналізованій нормі не вказано, перелік категорій працівників, по відношенню до яких може застосовуватися дане обмеження. Тому, з метою недопущення звуження кола гарантій роботодавцем по відношенню до усіх працівників, варто у ч. 5 ст. 6 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачити чітке адресування даної норми лише працівникам залучених до роботи на об'єктах критичної інфраструктури. Оскільки, будь-яке збільшення тривалості роботи чи відповідно зменшення часу відпочину повинно бути обґрунтовано лише потребами оборонної сфери та сфери забезпечення життєдіяльності населення.

Доволі суттєві зміни, у бік значного звуження прав та гарантій працівників, були введені до правового регулювання часу відпочинку, зокрема порядку надання та тривалості відпусток.

Так, Законом передбачено, що у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік [6, ст. 12].

Крім того, роботодавця наділено правом зміни будь-якого виду щорічної додаткової відпустки, відпустки у зв'язку із навчання, творчої відпустки чи соціальної відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) на відпустку без збереження заробітної плати. Вважаємо, подібне формулювання даної норми є недопустимим. У ситуації, яка описується працівник повинен бути наділений правом вибору одного із наступних варіантів: 1) надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану, 2) за заявою працівника йому повинна бути надана відпустка без збереження заробітної плати, 3) у будь-який період часу, а не лише у випадку звільнення, невикористана частина відпустки понад 24 календарні дні повинна бути компенсована у грошовій формі.

Норма, що забороняє ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого

року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці, у період дії воєнного стану не застосовується.

Також, впродовж дії воєнного стану було припинено дію деяких норм КЗпП України, наприклад щодо скорочення роботи на одну годину напередодні святкових і неробочих днів; обмеження граничних норм надурочних робіт; перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого; заборони залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні; компенсації за залучення до робіт у дані періоди.

Цікавою новелою трудового законодавства під час дії воєнного стану, стало введення додаткових двох видів відпусток без збереження заробітної плати. Наразі до таких відпусток належать: – відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку, передбачена ст. 25 ЗУ «Про відпустки»; – відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін, тривалістю не більше 30 днів [10, ст. 26]; – на період дії воєнного стану за домовленістю між сторонами без обмеження терміну; – на період дії воєнного стану в обов'язковому порядку для працівників, які виїхали за межі території України або набули статусу внутрішньо переміщеної особи строком до 90 днів [6, ст. 12].

Позиція правників, стосовно нововведень у законодавчій сфері, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного стану у більшості зводиться до лояльного відношення встановлених обмежень прав працівників, які визначені у правових нормах і ґрунтується на тимчасовому характері таких нововведень [7, с. 292; 8, с. 309]. Проте, на думку Мельника К. Ю. та Назаренка І. В., норми викладені у ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» повинні застосовуватися лише до працівників, які зайняті у сфері критичної інфраструктури, оскільки більшість підприємств, установ та організацій працюють у звичному режимі та не зазнали негативного впливу воєнного стану [9, с. 78]. У деякій мірі, така точка зору є правильною, оскільки Закон наділяє роботодавця надто великим спектром переваг, хоча брак робочої сили, у зв'язку із мобілізацією, відчувається дедалі гостро і роботодавець повинен мати можливість перекриття такого дефіциту за рахунок зменшення кількості святкових, неробочих днів, зменшення тривалості відпустки та інших законних способів забезпечення діяльності підприємства.

Отже, слід наголосити, що сучасні економічні і соціальні умови, обмеження трудових прав працівників, зокрема права на працю та права на відпочинок повинні бути обґрунтованими та відпові-

дати потребам та інтересам держави і суспільства в пропорційних розмірах. Проте зазначимо, що це має відбуватися в рамках правового режиму воєнного стану на законних підставах.

### Література

1. Конституція України від 28. 06. 1996 р. № 254к/96-ВР. Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1%80>
2. 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>
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення частини третьої статті 21 Кодексу законів про працю України (справа про тлумачення терміну «законодавство»): від 09.07.1998 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v012p710-98#Text>
5. Семенко Л.Л. Робочий час та його тривалість: Міністерство юстиції України URL: [https://minjust.gov.ua/m/str\\_8396](https://minjust.gov.ua/m/str_8396)
6. 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>
7. Киян В. Я., Величко К. М. Окремі питання зобов'язання сторін трудового договору на період воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 290-293.
8. Забродіна О. В. Актуальні питання регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Складність диференціації змісту відносин. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 5. С. 307-309.
9. Мельник К. Ю., Назаренко І. В. Проблеми юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку й оплати праці в умовах воєнного стану. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2023. № 3 (102). С. 70-80.
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>

### Анотація

**Сокол М. В., Максимук Є. М. Особливості регулювання робочого часу та часу відпочинку в умовах воєнного стану.** – Стаття.

У статті проведено аналіз особливостей правового регулювання часу відпочинку та робочого часу під час дії воєнного стану. Досліджено співвідношення юридичних гарантій прав працівників згідно Кодексу законів про працю, Закону України «Про відпустки» та спеціального Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Доведено значне розширення кола повноважень роботодавця в сфері встановлення робочого часу, зміни істотних умов праці, обмеження часу відпочинку працівника, хоча право на працю гарантується державою з обов'язковим врахуванням волевиявлення майбутнього працівника, шляхом створення належних та безпечних умов праці, справедливого співвідношення робочого часу із часом відпочинку, які є чи не най-

важливішими аспектами реалізації конституційного права людини та громадянина.

Визначено, необхідність встановлення мінімального терміну у три дні, не пізніше якого роботодавець повинен попередити працівників про запровадження зміни істотних умов праці.

Зроблено висновок, що будь-яке збільшення тривалості роботи чи відповідно зменшення часу відпочинку повинно бути обґрунтовано лише потребами оборонної сфери та сфери забезпечення життєдіяльності населення, тому варто у ч. 5 ст. 6 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачити чітке адресування даної норми лише працівникам залучених до роботи на об'єктах критичної інфраструктури.

Акцентовано увагу на необхідності наділення працівників можливістю на власний розсуд розпоряджатися щорічною додатковою та цільовими відпустками з правом вибору одного із наступних варіантів: 1) надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану, 2) за заявою працівника йому повинна бути надана відпустка без збереження заробітної плати, 3) у будь-який період часу, а не лише у випадку звільнення, невикористана частина відпустки понад 24 календарні дні повинна бути компенсована у грошовій формі.

Наведено класифікацію відпусток без збереження заробітної плати в умовах запровадження воєнного стану.

**Ключові слова:** трудові правовідносини, воєнний стан, робочий час, час відпочинку, зміна істотних умов праці, відпустка без збереження заробітної плати.

### Summary

**Sokol M. V., Maksymuk E. M. Peculiarities of regulating working hours and rest periods under martial law.** – Article.

The article analyzes the peculiarities of legal regulation of rest and working time during martial law. The author examines the correlation between legal guarantees of employees' rights under the Labor Code, the Law of Ukraine «On Vacations» and the special Law of Ukraine «On Organization of Labor Relations under Martial Law».

The author proves a significant expansion of the employer's powers in the area of establishing working hours, changing essential working conditions, and limiting the employee's rest time, although the right to work is guaranteed by the State with mandatory consideration of the future employee's will, by creating appropriate and safe working conditions, and a fair ratio of working time to rest time, which are perhaps the most important aspects of the constitutional right of a person and a citizen.

The author identifies the need to establish a minimum period of three days within which an employer must notify employees of changes in essential working conditions.

The author concludes that any increase in the duration of work or, accordingly, a decrease in rest time should be justified only by the needs of the defense sector and the sphere of ensuring the vital activity of the population, therefore, Part 5 of Article 6 of the Law of Ukraine «On Organization of Labor Relations under Martial Law» should provide for a clear addressing of this provision only to employees involved in work at critical infrastructure facilities.

The author emphasizes the need to provide employees with the opportunity to dispose of annual additional and targeted leave at their own discretion with the right to choose one of the following options: 1) the provision of unused days of such leave is postponed to the period after the termination or abolition of martial law, 2) at the request of an employee, he or she should be granted unpaid leave, 3)

at any time, not only in case of dismissal, the unused part of the leave exceeding 24 calendar days should be compensated in cash.

The author provides the classification of unpaid leave under martial law.

*Key words:* labor relations, martial law, working time, rest time, change of essential working conditions, unpaid leave.