

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/apdp.v107.2025.20>*В. М. Литвиненко, В. С. Карповець*

ПРО ДЕЯКІ НОВЕЛИ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми. Трудове законодавство України складається з Кодексу законів про працю 1971 року (далі – КЗпП), який ухвалювався в умовах планової економіки та іншої соціально-економічної реальності, і значної кількості інших нормативно-правових актів, які хоча й були ухвалені після проголошення незалежності України, однак також потребують оновлення у зв'язку із суттєвими змінами в суспільному житті, економіці та міжнародному праві, що зумовлює потребу модернізації законодавчої бази у сфері праці. Оновлення трудового законодавства в частині внесення змін до КЗпП та прийняття нових нормативних актів, особливо починаючи з 2021 року, і зумовило проведення цього дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науці трудового права питанням оновлення трудового законодавства приділяється увага такими дослідниками, як Ю. М. Гришина, О. О. Коваленко, М. Ю. Кузнецова, Н. А. Макаренко, І. В. Міщук, Г. І. Чанишева та інші.

Мета статті полягає в розкритті змісту основних новел трудового законодавства та аналізі їхнього нормативно-правового закріплення.

Виклад основного матеріалу. Застарілість трудового законодавства та зміна трудових відносин викликають потребу оновлення нормативно-правових актів у сфері трудового права. Процес стрімкого оновлення трудового законодавства та поява нових нормативних актів у сфері праці почалися під час пандемії COVID-19, а особливо у зв'язку з повномасштабною збройною агресією РФ проти України, що було зумовлено необхідністю забезпечити баланс між потребами національної безпеки, функціонуванням економіки та дотриманням прав працівників. Пандемія COVID-19 та умови воєнного стану зумовили ухвалення низки законодавчих новел, спрямованих на адаптацію трудових відносин до нових реалій, зокрема щодо надомної та дистанційної роботи, мобілізації, призупинення дії трудових договорів тощо.

Основним нормативним актом, яким у КЗпП були внесені зміни, зумовлені необхідністю привести норми законодавства до викликів, пов'язаних із пандемією COVID-19, є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» від 4 лютого 2021 року. Зазначений Закон додав в КЗпП два види трудових договорів: трудовий договір про дистанційну роботу та трудовий договір про надомну роботу. Трудовий договір про надомну роботу не можна вважати новим на момент закріплення його у КЗпП, оскільки він і раніше застосовувався, що врегульовувалося, наприклад, Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні» від 21 березня 1991 року, де ст. 8 закріплено «забезпечення прав інвалідів

на працевлаштування та оплачувану роботу, в тому числі з умовою про виконання роботи вдома, здійснюється шляхом їх безпосереднього звернення до підприємств, установ, організацій чи до державної служби зайнятості» [1]. Трудовий договір же про дистанційну роботу був новітнім для трудового законодавства України. Головною відмінністю між цими трудовими договорами є: дистанційна робота може здійснюватися в будь-якому місці, яке працівник має право визначати самостійно, також може поєднувати його на території чи в приміщенні роботодавця, на відміну від надомної, де працівник виконує свою трудову функцію виключно на фіксованому та погодженому з роботодавцем місці [2, с. 23]. Втім, велика кількість змін припадає на час повномасштабного вторгнення росії в Україну, яке зумовило введення воєнного стану в державі. Воєнні дії на території України кардинально вплинули на всі сфери життя українців, зокрема і на трудові відносини, тому виникла потреба для врегулювання трудових відносин вже у зв'язку з новим викликом – воєнним станом. Як результат, 15 березня 2022 року був прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), який діє в період воєнного стану, за винятком окремих норм. До основних положень, які закріплені Законом № 2136-IX і діють виключно в умовах воєнного стану, належать: можливість сторін трудового договору за взаємною згодою обирати форму трудового договору, а умова про випробування при прийнятті на роботу дозволяється для всіх категорій працівників; про зміну істотних умов праці або оплату праці працівника попереджають не пізніше дати їх фактичного впровадження; право працівника звільнитися у строк, зазначений у його заяві, якщо на території, де знаходиться підприємство, ведуться бойові дії або існує загроза його життю та здоров'ю (за винятком випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт чи роботи на об'єктах критичної інфраструктури); право роботодавця під час дії воєнного стану звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності або відпустки (крім відпусток у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною до трьох років), встановивши датою звільнення перший робочий день після завершення цих обставин; можливість збільшення тривалості робочого часу для працівників об'єктів критичної інфраструктури до 60 годин на тиждень, а для осіб із встановленим скороченим робочим часом – до 40 годин; право роботодавця зменшити щорічну основну відпустку до 24 календарних днів, дні щорічної відпустки понад 24 календарні дні переносяться на період після припинення або скасування воєнного стану, крім того, за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати (такі обмеження не поширюються на окремих категорій працівників, наприклад, науково-педагогічних працівників); – можливість зменшення тривалості щотижневого відпочинку до 24 годин. Водночас роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з 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, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення); право працівника на отримання відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку,

встановленого законодавством (30 календарних днів на рік), а також отримання працівником в обов'язковому порядку відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в заяві, але не більше як 90 календарних днів; заробітна плата виплачується працівникові відповідно до умов трудового договору, і роботодавець зобов'язаний вживати всі необхідні заходи для своєчасної її виплати. Водночас роботодавець не несе відповідальності за затримку оплати, якщо доведе, що це сталося через бойові дії або інші форс-мажорні обставини, проте це не звільняє його від обов'язку виплатити заробітну плату. У випадку неможливості своєчасної виплати через бойові дії, строк виплати може бути відтермінований до відновлення роботи підприємства [3]. Таке регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану не можна вважати новим, воно, скоріше, закріплює особливості застосування вже існуючих норм через їхню деталізацію під час дії воєнного стану.

Проте в порівнянні зі згаданими положеннями, новітньою категорією, якої не існувало в законодавстві до ухвалення Закону № 2136-IX, є призупинення трудового договору. «Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України» [3]. Призупинення трудового договору можливе тільки у випадку збройної агресії проти України, за умови неможливості обох сторін трудового договору виконувати свої обов'язки. Крім тимчасових норм, закріплених у Законі № 2136-IX, є ще норми, які діють виключно під час дії воєнного стану.

Так, на період дії воєнного стану може застосовуватися спрощений режим регулювання трудових відносин (далі – спрощений режим), який з'явився з ухваленням Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 від 2434-IX, після чого в КЗпП з'явилася Глава III-Б Спрощений режим регулювання трудових відносин. Спрощений режим застосовується

до трудових відносин, що виникають: між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше ніж 250 осіб; або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом. Спрощений режим може на добровільних засадах застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями, які мають право на його використання. Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах і він передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі. Вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, у тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором, не поширюються на роботодавців, які застосовують спрощений режим. Обов'язок щодо ведення обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, подання звітності стосовно персоналу до державних органів покладається на роботодавця [4]. Застосування спрощеного режиму відбувається на підставі трудового договору, який фактично є новим видом трудового договору – трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

У період дії воєнного стану був ухвалений Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 року № 2215-IX, у якому передусім наведені переліки актів СРСР та актів УРСР, які не застосовуються на території України, а також викладені в новій редакції значна частина статей КЗпП, крім того, замінені окремі слова, які були притаманні радянському періоду, наприклад, слово «власник або уповноважений ним органом» замінено на слово «роботодавець» [5]. Цього ж року на законодавчому рівні в КЗпП була додана стаття 2², яка закріплює заборону мобінгу (цькування). Згідно зі згаданою статтею мобінг (цькування) – це «систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність» [4]. Крім закріплення поняття мобінгу та його заборони, у КЗпП передбачена відповідальність за мобінг (розірвання трудового договору) як для керівника підприємства, установи, організації, так і для працівника, що врегульовано відповідно п. 1² ст. 41 та п. 12 ст. 40 КЗпП. Ці зміни хоча і відбулися в період дії воєнного стану, але вони не є тимчасовими.

Крім згаданих вище оновлень трудового законодавства, варто звернути увагу на появу нових видів трудових договорів, які були закріплені чинним законодавством під час дії воєнного стану, але поява яких була зумовлена існуванням відповідних трудових відносин, які очікували на їх врегулювання. Вище ми згадували

на появу таких трудових договорів, як трудовий договір про дистанційну роботу, трудовий договір про надомну роботу та трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Крім цих видів, у трудовому законодавстві з'явилися такі види трудових договорів, як трудовий договір з нефіксованим робочим часом та найновітніші види трудових договорів, трудовий договір з домашнім працівником та студентський трудовий договір. Згадані види трудових договорів, закріплені в КЗпП. Отож, трудовий договір з нефіксованим робочим часом – це «особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно в разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених законодавством». Варто зазначити, що роботодавець самостійно визначає необхідність та час залучення працівника до роботи, обсяг роботи та в передбачений трудовим договором строк погоджує з працівником режим роботи та тривалість робочого часу, необхідного для виконання відповідної роботи. Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом у одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець. Роботодавець (роботодавець – фізична особа), який використовує працю менше ніж 10 працівників, може укладати не більше одного трудового договору з нефіксованим робочим часом [4].

Пізніше КЗпП доповнився Главою XI-А, яка врегульовує трудові відносини з домашніми працівниками, згідно з якою домашніми працівниками – це фізична особа, яка виконує домашню працю в межах трудових відносин з роботодавцем. Домашня праця – це робота, яка виконується для домогосподарства за трудовим договором. Не вважається домашньою працею робота для домогосподарства, яка здійснюється особою нерегулярно та не більше як 40 годин на місяць [4]. Не варто ототожнювати трудовий договір про надомну роботу з трудовим договором з домашнім працівником, оскільки сторонами трудового договору про надомну роботу є фізична особа (працівник) та фізична особа, яка використовує найману працю або юридична особа (роботодавець). Водночас сторонами трудового договору з домашнім працівником є фізична особа, яка є домашнім працівником і фізична особа-роботодавець.

Найновітнішим видом трудового договору є студентський трудовий договір, який закріплений ч. 6 та 7 статті 21 КЗпП, згідно з якими «студентський трудовий договір – це особливий вид трудового договору, що укладається здобувачем освіти та підприємством, установою, організацією, який передбачає поєднання в межах освітньої програми здобуття освіти на робочому місці, зокрема за дуальною формою навчання, з виконанням трудових функцій. Строк дії студентського трудового договору не може перевищувати строк навчання» [4]. Розглянуті новели є невичерпними, що є підставою для подальших досліджень.

Висновки. Таким чином, ми можемо дійти наступних висновків: причинами оновлення трудового законодавства стали його застарілість, у порівнянні зі зміною трудових відносин, а також Пандемія COVID-19 та введення в Україні воєнного стану; всі зміни в трудовому законодавстві, які з'явилися за період з 2021 року,

є як тимчасові (наприклад, спрощений режим), так і постійні (наприклад, трудовий договір з домашнім працівником); джерелом основних змін у трудовому праві є: КЗпП, Закони України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «Про дерадянізацію» та деякі інші.

Література

1. Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні : Закон України від 21 березня 1991 року № 875-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/875-12#Text> (дата звернення: 28.09.2025).
2. Литвиненко В. М., Крес Н. О. Порівняльна характеристика дистанційної та надомної зайнятості працівників в Україні. *Актуальні проблеми юридичної науки та практики*. 2023. № 1 (7). С. 21-26.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 28.09.2025).
4. Кодекс законів про працю України : Закон від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 28.09.2025).
5. Про дерадянізацію законодавства України : Закон України від 21 квітня 2022 року № 2215-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text> (дата звернення: 28.09.2025).

Анотація

Литвиненко В. М., Карповець В. С. Про деякі новели у трудовому законодавстві України. – Стаття.

У статті розглянуто основні причини оновлення трудового законодавства, якими є застарілість чинного законодавства в порівнянні зі стрімким розвитком трудових відносин і появою нових відносин, які потребують врегулювання. Крім цього, необхідність зміни трудового законодавства виникла через пандемію COVID-19, а особливо з введенням воєнного стану, у зв'язку з повномасштабним збройним вторгненням РФ на територію України у лютому 2022 року. Розглянуто основні зміни трудового законодавства, які виникли в період з 2021 року по 2025 рік. Зокрема охарактеризовано новітні трудові договори, якими за цей період стали трудовий договір про дистанційну роботу, трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, трудовий договір з домашнім працівником та студентський трудовий договір. Проаналізовано основні положення Законів України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про дерадянізацію». Зокрема встановлено, що призупинення дії трудового договору є новим явищем в трудовому законодавстві й тимчасовим, тобто застосовується тільки в період дії воєнного стану. Призупинення можливе тільки у випадку збройної агресії проти України, за умови неможливості обох сторін трудового договору виконувати свої обов'язки. Також встановлено факт закріплення у КЗпП поняття мобінгу, під яким розуміються систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на приниження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність. Крім того, у КЗпП закріплена юридична відповідальність обох сторін трудового договору.

Ключові слова: новітні трудові договори, воєнний стан, домашній працівник, дистанційна робота, надомна робота.

Summary

Lytvynenko V. M., Karpovets V. S. On some novelties in the labor legislation of Ukraine. – Article.

The article considers the main reasons for updating labor legislation, which are the obsolescence of current legislation in comparison with the rapid development of labor relations and the emergence of new relations that require regulation. In addition, the need to change labor legislation has risen due to the COVID-19 pandemic, and especially with the introduction of martial law, in connection with the full-scale armed invasion of the Russian Federation into the territory of Ukraine in February 2022. The main

changes in labor legislation that arose in the period from 2021 to 2025 are defined, in particular, the newest labor contracts are characterized, during this period they were an employment contract for remote work, an employment contract under a simplified regime for regulating labor relations, an employment contract with unfixed working hours, an employment contract with a home worker, and a student employment contract. The main aspects of the Laws of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law» and «On De-Sovietization» are analyzed. Especially, it is found out that the delay of the employment contract is a new phenomenon in labor legislation and temporary, that is, it is applied only during the period of martial law. Delay is possible only in the event of armed aggression against Ukraine, supposing both parties according to the employment contract are unable to fulfill their obligations. It has also been identified that the Labor Code defines mobbing as systematic (repeated) long-term intentional actions or inaction of the employer, individual employees or a group of employees of the labor stuff, whose goals are degrading the honor and dignity of the employee, his business reputation, including the purpose of acquiring, changing or terminating his labor rights and obligations, which manifest themselves in the form of psychological and/or economic pressure, in particular with the use of electronic communications, creating a tense, hostile, offensive atmosphere towards the employee, including one that forces him to underestimate his professional suitability. In addition, the Labor Code establishes the legal responsibility of both parties to the labor contract.

Key words: latest employment contracts, martial law, domestic worker, remote work, home work.

Дата надходження статті: 22.09.2025

Дата прийняття статті: 20.10.2025

Дата публікації: 27.11.2025