

Інформаційна довідка
щодо проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих
актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення
бойових дій та тимчасово окупованих територіях»
*(реєстр. № 14385 від 15.01.2026)**

Анотація. В інформаційній довідці представлено результати аналізу пропозицій, передбачених проектом Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення бойових дій та тимчасово окупованих територіях» (реєстр. № 14385 від 15.01.2026).

Ключові слова: правовий режим воєнного стану, трудове законодавство, охорона праці, робоче місце, документи з кадрових питань.

Вступ

Повномасштабне вторгнення змінило нормальний перебіг трудових відносин в Україні. На окремих територіях виникли умови, за яких виконання роботодавцем обов'язків щодо дотримання основних трудових прав працівників є вкрай ускладненим, а подекуди – неможливим. Ідеться не тільки про трудові права, які можуть бути обмежені із запровадженням правового режиму воєнного стану. Повне ігнорування агресором норм міжнародного права, збройні атаки на об'єкти цивільної інфраструктури та промисловості призводять до знищення або суттєвого пошкодження їх матеріально-технічної бази. Питання певної невизначеності законодавства щодо заходів забезпечення прав працівників у сфері охорони праці (у широкому розумінні цього поняття), зокрема на територіях ведення активних бойових дій, потребує вирішення.

Основна частина

Державою забезпечується функціонування трудових відносин в умовах воєнного стану на підприємствах, установах, організаціях усіх форм власності та у діяльності фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю. Основний масив правових норм, які визначають особливості правового регулювання, акумульовано в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також у змінах, внесених до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП). Ці норми є загальними, але передбачають певну диференціацію правового регулювання трудових відносин за територіальним критерієм – на територіях ведення активних бойових дій та тимчасово окупованих територіях.

Із метою подальшої адаптації організації трудових відносин до викликів, обумовлених повномасштабною збройною агресією, розроблено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо організації трудових відносин на територіях ведення бойових дій та тимчасово окупованих територіях» (реєстр. № 14385 від 15.01.2026) (далі – законопроект).

Законопроектом пропонується внести зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), якими врегулювати особливості організації трудових відносин та охорони праці

суб'єктами господарювання, які зареєстровані на територіях ведення активних бойових дій та тимчасово окупованих територіях, зокрема щодо: підстав та порядку призупинення трудового договору з працівником за ініціативою роботодавця; звільнення роботодавця від обов'язку організації діловодства з кадрових питань і архівного зберігання документів; скасування відповідальності роботодавця за недотримання вимог законодавства щодо розслідування та обліку нещасних випадків на виробництві, охорони праці, зокрема забезпечення безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії, гігієни праці, ведення документації з охорони праці, проведення атестації робочих місць, обов'язкових медичних оглядів працівників, законодавства про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю у період від дати початку активних бойових дій до відновлення діяльності після завершення активних бойових дій або тимчасової окупації відповідної території.

Передбачається також внесення змін до прикінцевих положень законів України: «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні», «Про зайнятість населення», «Про військовий обов'язок і військову службу» та КЗпП, якими встановити обов'язковість дотримання зазначених положень.

Розглянувши законопроект, вважаємо за доцільне висловити пропозиції та зауваження *концептуального* характеру.

Право на працю не віднесено до категорії тих прав, які не можуть зазнавати обмежень (у контексті реалізації цього права в умовах воєнного стану). Водночас важливими є способи адаптації забезпечення цього права до особливостей воєнного стану, що включають створення можливих умов для безпечної та задекларованої праці, у тому числі з метою збереження трудових ресурсів.

Економіка неможлива без людини, тому зміна режиму правового регулювання трудових відносин має передбачати заходи дотримання базових прав працівників, про що свідчить судова практика. Мова не йде про забезпечення існування соціально орієнтованої економіки в умовах війни, однак врегулювання окремих обов'язків роботодавців, які дозволять знизити негативні наслідки певних обмежень, варто здійснити. Так, передбачені підпунктом 3 пункту 6 розділу I законопроекту пропозиції про зміни до статті 7 Закону доцільно доповнити положеннями про обов'язок роботодавця (підприємства, організації або установи), що знаходиться на території можливих бойових дій¹, забезпечити відцифрування документів з кадрових питань та їх хмарне зберігання. Зазначений обов'язок має бути передбачений і для роботодавців – фізичних осіб – підприємців, які використовують найману працю.

Підтримуючи ідею удосконалення законодавства щодо особливостей організації трудових відносин на територіях ведення активних бойових дій, зазначимо, що, зокрема у пропонованій законопроектом новій статті 17 Закону, окремі положення є дискусійними в аспекті категоричності формулювання

¹Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією : затверджено Наказ Міністерства розвитку громад та територій України 28 лютого 2025 року № 376. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0380-25#n16>

певних пропозицій. Так, положення пропонованого законопроектом пункту 2 частини другої статті 17 Закону щодо оскарження наказу роботодавця про призупинення трудового договору обмежують право працівника на звернення до суду, що суперечить законодавству України. Розуміючи важливість врегулювання підстав для оскарження, доцільно зазначені положення сформулювати таким чином: «Підставою для оскарження наказу роботодавця про призупинення трудового договору є факт невключення відповідної території до переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії, або тимчасово окупованих Російською Федерацією станом на дату оформлення наказу».

Дискусійним є положення щодо звільнення роботодавця від обов'язку здійснювати облік нещасних випадків на виробництві, передбачене пунктом 4 частини другої статті 17 Закону. Звичайно, забезпечити розслідування та облік нещасних випадків на виробництві на таких територіях відповідно до вимог законодавства не є можливим, але обов'язок роботодавця фіксувати такі випадки варто врегулювати.

Техніко-юридичні зауваження до окремих положень законопроекту.

З урахуванням вимог правової визначеності та забезпечення логічної послідовності змісту норм, окремі положення законопроекту потребують доопрацювання (Додаток 1).

Корегуванню відповідно до термінології чинного законодавства підлягають словосполучення, що містяться у положеннях законопроекту, зокрема: «право з власної ініціативи звільнити працівника» («право звільнити»), «обмін документів з працівниками» («надавати документи працівнику»), «зобов'язання щодо строків оплати праці» («зобов'язання щодо дотримання строків оплати праці»), «звільняються від усіх видів юридичної відповідальності за невиконання вимог» («не несуть відповідальності за невиконання вимог»), «бойових дій» («активних бойових дій»), «окупована територія» («тимчасово окупована територія»), «органи окупаційної влади» («окупаційна адміністрація») тощо.

Висновки

Зміни в законодавчому регулюванні трудових відносин повинні бути спрямовані на зменшення прогалин відповідного регулювання в умовах воєнного стану та створення умов для найбільш раціонального поєднання інтересів працівників і роботодавців.

Урахування зазначених зауважень дозволить уникнути таких ризиків прийняття законопроекту:

- правової невизначеності (щодо застосування спеціальних правил кадрового обліку);

- неузгодженості положень законопроекту з чинними нормами (стосовно правових категорій, що застосовуються в КЗпП та Законі України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України»).

*Дослідницька служба
Верховної Ради України*

** Цей документ підготовлений Дослідницькою службою Верховної Ради України як довідковий інформаційно-аналітичний матеріал. Інформація та позиції, викладені в документі, не є офіційною позицією Верховної Ради України, її органів або посадових осіб. Цей документ може бути цитований, відтворений та перекладений для некомерційних цілей за умови відповідного посилання на джерело.*