

ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2022.2.09>

Сергій Миколайович Бортник,

доктор юридичних наук, доцент,

Харківський національний університет внутрішніх справ (проректор);

 <https://orcid.org/0000-0002-5281-6007>,

e-mail: bortnyk@univd.edu.ua

**ДО ПИТАННЯ ПРО ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ
ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Розглянуто особливості правового регулювання трудових правовідносин, які встановлюються трудовим законодавством України, в умовах воєнного стану. Проаналізовано положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з наголосом на реалізацію права на працю під час дії на території країни воєнного стану. З'ясовано сутність поняття «воєнний стан», його особливості в розрізі регулювання трудових відносин. Досліджено окремі трудові права працівників, що обмежуються законодавством на час дії воєнного стану, та з'ясовано їх наслідки для обох сторін трудових правовідносин. Запропоновано шляхи вдосконалення та доповнення до чинного трудового законодавства, що регламентує питання трудових правовідносин працівників усіх форм власності і видів діяльності.

Ключові слова: праця, трудові відносини, трудовий договір, воєнний стан, особливості правового регулювання.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

В Україні 24 лютого 2022 р. на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII¹ був уведений режим воєнного стану. У березні 2022 р. Верховна Рада України у зв'язку з введенням воєнного стану ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX², який діятиме протягом дії воєнного стану та втратить

¹ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 20.06.2022).

² Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.06.2022).

чинність після його скасування. Новим Законом запроваджено низку змін в організацію трудової діяльності, змінено порядок застосування деяких норм Кодексу законів про працю України, визначено особливості регулювання трудових відносин працівників усіх установ, підприємств та організацій незалежно від форм власності та виду діяльності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Безперечно, діяльність підприємств, установ та організацій за умов перебування держави у стані війни вимагає перегляду й адаптації трудових відносин до нових реалій. Перед роботодавцями постають питання, з одного боку, укладення та розірвання трудового договору в умовах воєнного стану, встановлення й обліку робочого часу та часу відпочинку, переведення і зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу, з іншого, – мобілізації працівників, вступу до лав територіальної оборони, необхідності бронювання певних категорій працівників для продовження діяльності самих підприємств тощо.

Зауважимо, що Конституція України в ч. 1 ст. 64 також закріплює те, що права і свободи людини та громадянина не можуть бути обмежені, крім окремих випадків, які прямо передбачаються Конституцією¹. Так, законодавець закріплює норму, яка передбачає, що деякі обмеження прав і свобод можуть встановлюватися, але обов'язково, по-перше, із зазначенням строку дії цих обмежень, по-друге, лише в умовах воєнного або надзвичайного стану. Всі ці важливі питання потребують детального дослідження, адаптації до умов сьогодення та правового вдосконалення.

Стан дослідження проблеми

Питання особливостей правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану нині стали надзвичайно актуальним напрямом дослідження як для українських, так і для закордонних науковців. Деякі проблемні питання, пов'язані із правовим регулюванням трудових відносин, обмеженням трудових прав та інтересів громадян, конституційними правами та свободами громадян, досліджували О. Б. Горностаї, М. І. Іншин, О. Г. Єщенко, К. Є. Машков, О. М. Лук'янчиков, Д. О. Новіков та ін. Проте, незважаючи на досить значну кількість досліджень правового регулювання трудових відносин, безпрецедентність подій, що відбуваються на території України, зумовила потребу більш детального дослідження окремих аспектів

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 20.06.2022).

організації та регулювання трудових відносин в умовах саме воєнного стану.

Проблематика законодавчого регулювання трудових і тісно з ними пов'язаних відносин у період воєнного стану постала для України в такому масштабі вперше з часів Другої світової війни. Тому вважаємо, що нині виникла необхідність вирішення багатьох проблем, пов'язаних із нормативною регламентацією відносин роботодавця та працівника в такий непростий час. Вирішенню первинних питань присвячено цю статтю.

Мета і завдання дослідження

Метою статті є поглиблене дослідження змін та особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, розробка і формулювання теоретичних висновків і науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства в означеній сфері.

Для досягнення вказаної мети виконано такі *завдання*: а) з'ясовано сутність поняття «воєнний стан», його особливості в розрізі регулювання трудових відносин; б) детально досліджено основні зміни в законодавчому регулюванні трудових відносин в умовах подій, що відбуваються; в) виявлено проблемні аспекти у правовому регулюванні трудових відносин працівників та роботодавців в умовах воєнного стану.

Наукова новизна дослідження

Наукова новизна статті полягає в тому, що дослідження є одним із перших наукових спроб комплексно, за допомогою використання аналізу поглядів учених і норм чинного особливого трудового законодавства України, а також методів наукового пізнання дослідити і з'ясувати особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу

Із метою врегулювання основних аспектів трудових відносин під час дії воєнного стану Верховна Рада України 15 березня 2022 р. ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX). Перш за все, необхідно з'ясувати сутність поняття «воєнний стан» і його особливості в розрізі регулювання трудових відносин. Так, у Законі України «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон № 389-VIII) у ст. 1 під воєнним станом закріплено особливий правовий режим, що вводиться в Україні чи в окремих її місцевостях в окремих, чітко передбачених законом випадках. Особливий правовий режим може бути введено у таких випадках: а) в разі збройної агресії чи загрози нападу; б) у разі

небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності. Крім того, введення означеного режиму передбачає наділення законодавцем повноваженнями деяких відповідних органів державної влади, місцевого самоврядування, військового командування та військових адміністрацій, які повинні забезпечувати національну безпеку, відвернення загрози та відсіч збройної агресії, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності тощо, а також передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина із зазначенням строку дії цих обмежень¹.

Досліджуючи сутність і зміст правового режиму воєнного стану, погоджуємося з позицією науковців, що, по-перше, воєнний стан – це особливий правовий режим, який встановлюється в державі чи окремих її місцевостях; по-друге, під час його введення органи державної влади наділяються особливими повноваженнями для відвернення загрози або відсічі збройній агресії проти країни; по-третє, під час уведення воєнного стану має місце обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень; по-четверте, в країні настає особливий правовий період [1, с. 10]. Більше того, поняття «воєнний стан» визначено одночасно у двох законах України «Про правовий режим воєнного стану»² та «Про оборону України»³, однак ці визначення суттєво відрізняються. Крім того, в національному законодавстві взагалі відсутні визначення категорій «стан війни» і «воєнний час». Саме тому багато українських політиків помилоково ототожнюють «стан війни» з «воєнним станом» або «воєнним часом». Наведене свідчить, що зміст цих понять потребує належної конкретизації в законодавстві України, в тому числі з використанням ідей науково-правових досліджень [2, с. 98].

На всій території України відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 було введено воєнний стан⁴. Важливо, що п. 3 означеного Указу визначив, які саме конституційні права і свободи людини та

¹ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 20.06.2022).

² Там само.

³ Про оборону країни : Закон України від 06.12.1991 № 1932-XII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12> (дата звернення: 20.06.2022).

⁴ Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022> (дата звернення: 20.06.2022).

громадянина можуть тимчасово обмежуватися саме на період дії правового режиму воєнного стану. Зокрема, до таких прав належать: трудові права, передбачені статтями 43–44 Конституції України, які передбачають право на працю та право на страйк для працюючих¹. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24–25, 27–29, 40, 47, 51–52, 55–63 Конституції України. Потрібно наголосити, що згідно з пп. 5 п. 1 ст. 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Указі Президента України «Про введення воєнного стану» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 законодавцем чітко окреслюється вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини та громадянина, які чинним законодавством тимчасово обмежуються через введення воєнного стану в країні з обов'язковим зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із передбаченням строку дії цих обмежень.

Згідно зі ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» правом запроваджувати в Україні чи окремих її місцевостях та здійснювати обмеження конституційних прав наділяється законодавцем військово командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) або із залученням органів виконавчої влади. Названою статтею передбачено також перелік заходів правового режиму воєнного стану. Так, для трудових відносин визначальними є такі: а) згідно з п. 2 ч. 1 ст. 8 Закону № 389-VIII – трудова повинність для працездатних осіб; б) згідно з п. 3 ч. 1 ст. 8 Закону № 389-VIII – застосування як потужностей, так і трудових резервів працівників організацій, установ та підприємств усіх форм власності для потреб оборони країни².

На основі аналізу чинного законодавства можемо зробити висновок, що законодавець розширює компетенцію апарату управління, надає йому додаткові повноваження щодо обмеження прав громадян та організацій. Завдяки переорієнтації типів правового регулювання досягається найбільш ефективна можливість контролювати ситуацію. Громадяни повинні діяти так, як необхідно в конкретний кризовий момент – дозволено все, що прямо дозволено законом [3, с. 84; 4, с. 131].

Також очевидно, що положення, закладені у ст. 18 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на

¹ Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 20.06.2022).

² Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 20.06.2022).

тимчасово окупованій території України»¹ від 15 квітня 2014 р. про гарантування громадянам України дотримання в повному обсязі їхніх прав і свобод, у тому числі трудових, уже не були ефективними й адекватними в умовах воєнного стану.

Враховуючи наведене, Верховною Радою України був ухвалений окремих закон, яким уряд намагався максимально врегулювати найбільш важливі норми трудового права. Це – Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»², яким визначено особливості укладення та врегулювання трудових відносин працівників усіх організацій та установ незалежно від форми власності чи виду діяльності. Також цим Законом врегулюються відносини тих осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами – підприємцями, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», зокрема щодо: а) укладення трудового договору в умовах воєнного стану (ст. 2); б) переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу (ст. 3); в) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 4); г) розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 5); ґ) встановлення робочого часу, його обліку, часу відпочинку (ст. 6); д) організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця (ст. 7); е) роботи в нічний час (ст. 8); є) залучення до роботи деяких категорій працівників (ст. 9); ж) оплати праці (ст. 10); з) зупинення дії окремих положень колективного договору (ст. 11); и) відпусток (ст. 12); і) призупинення дії трудового договору (ст. 13); ї) діяльності профспілок (ст. 14). Зосередимо увагу на деяких із перелічених вище особливостей.

З огляду на наведене, в першу чергу, доцільно звернути увагу на особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Так, у період дії воєнного стану сторони самостійно, за взаємною згодою мають можливість визначати форму трудового договору. Примітно, що при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану законодавець закріпив норму, згідно з якою умова про випробування при прийнятті на роботу може бути встановлена для будь-якої категорії працівників. Як зазначено в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», з метою оперативного

¹ Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України : Закон України від 15.04.2014 № 1207-VII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18> (дата звернення: 20.06.2022).

² Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19> (дата звернення: 20.06.2022).

залучення нових працівників до виконання роботи, а також для компенсації браку робочої сили чи усунення кадрового дефіциту, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які через бойові дії евакуювалися в іншу місцевість, або перебувають у відпустках чи простої, або тимчасово втратили працездатність, або доля яких тимчасово невідома, роботодавці наділяються правом укладати строкові трудові договори з новими працівниками на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Одним із найактуальніших питань сьогодення, яке цікавить усіх працівників, є питання розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Так, останній має право розірвати трудовий договір із працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства (організації), обумовленою знищенням підприємства чи організації в результаті бойових дій усіх виробничих чи технічних потужностей або майна підприємства. При настанні такої ситуації в разі звільнення працівника роботодавець повинен попередити його не пізніше, ніж за 10 днів, з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку. Заслужує на увагу нова норма, яка дещо відрізняється від норм Кодексу законів про працю України і закріплює, що на період дії воєнного стану звільнення працівника з ініціативи роботодавця допускається у випадку, якщо працівник перебуває у відпустці, а також в період тимчасової непрацездатності працівника. Однак існує виняток: звільнення працівниці в період перебування її у відпустці неможливе, якщо вона пішла у відпустку у зв'язку вагітністю та пологами чи перебуває у відпустці по догляду за дитиною.

Необхідно відмітити, що звільнення відбувається із зазначенням дати, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Як бачимо, норми ст. 43 Кодексу законів про працю України на період дії воєнного стану не застосовуються, тобто діє спеціальна норма-виняток [5, с. 29; 6, с. 138], крім випадків звільнення працівників підприємств (організацій), які були обрані до профспілкових органів.

Якщо розірвання трудового договору відбувається з ініціативи працівника, то варто зосередити увагу на ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. У зв'язку з веденням бойових дій у тій місцевості чи районах, де розташоване підприємство (організація), та наявністю загрози для життя і здоров'я працівника останній може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без попередження роботодавця за 14 днів про намір свого звільнення. Однак із цього правила є виняток: якщо працівника примусово було залучено до суспільно

корисних робіт в умовах воєнного часу або якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури.

Досліджуючи особливості правового регулювання трудового договору, вбачається доцільним зупинитися на нормі, яка закріплює особливості правового врегулювання призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, – ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Із цієї статті випливає, що призупинення дії трудового договору – це, по-перше, тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати роботою працівника, по-друге, тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу, зазначену в укладеному трудовому договорі. Важливою особливістю є те, що у випадку призупинення дії трудового договору не відбувається припинення трудових відносин. Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти країни, що виключає можливість виконання працівником своєї трудової функції.

Зауважимо, що у зв'язку з уведенням у країні воєнного стану зазнали змін і такі важливі правові інститути трудового права, як робочий час і час відпочинку. Зміни торкнулися особливостей встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку. Слід зазначити, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. тимчасово визначає особливості регулювання роботодавцем тривалості робочого часу та часу відпочинку. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану відповідно до ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не може перевищувати 60 годин на тиждень¹. Норми ст. 6 названого Закону в період воєнного стану застосовуються замість положень ч. 1 ст. 50 Кодексу законів про працю України, де зазначалося, що «нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень»². Водночас згідно з ч. 2 ст. 50 Кодексу законів про працю України підприємства і організації, укладаючи колективний договір, мають право встановлювати іншу норму тривалості робочого часу, але не більшу, ніж передбачено в ч. 1 названої вище статті.

¹ Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 20.06.2022).

² Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 20.06.2022).

Отже, можемо зробити висновок, що збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень (лише на період воєнного стану) є правом, а не обов'язком роботодавця. Таке збільшення має обґрунтовуватися потребою більш ефективної діяльності установи чи організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

Варто звернути увагу на те, що відповідно до ч. 2 ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлення п'ятиденного або шестиденного робочого тижня залишається на розсуд роботодавця. Питання щодо визначення часу початку і закінчення щоденної роботи (зміни) також залишається на розсуд роботодавця. Дещо змінилася тривалість щотижневого безперервного відпочинку, яка тепер може бути скорочена роботодавцем до 24 годин. Необхідно зауважити, що незначні корективи були внесені законодавцем до норм, які регулюють тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, а також у святкові і неробочі дні. Так, на період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53, ч. 1 ст. 65, частин 3–5 ст. 67 та статей 71–73 Кодексу законів про працю України¹. Як бачимо, ст. 6 Закону № 2136-IX визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня і тривалості щоденної роботи, що відрізняється від норм ст. 52 Кодексу законів про працю України. Водночас потрібно наголосити, що скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин є правом, а не обов'язком роботодавця.

Отже, на період дії воєнного стану не є чинними норми Кодексу законів про працю України щодо: а) скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів; б) тривалості робочого дня напередодні вихідних днів за шестиденного робочого тижня не більше, ніж 5 годин; в) обмеження граничних норм надурочних робіт; г) перенесення вихідного дня на наступний після святкового (неробочого) день; ґ) перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України; д) заборони залучення до робіт у вихідні, святкові та неробочі дні; е) компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові та неробочі дні.

Вважаємо за необхідне дослідити правове регулювання такого правового інституту, як час відпочинку, зокрема виявити особливості правового регулювання відпусток працівників в умовах воєнного стану як одного з основних трудових прав. Звернемо увагу на те, що ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. окреслює низку особливостей

¹ Там само.

у контексті тривалості відпусток та порядку надання їх працівникам у період воєнного стану. Із дати набрання чинності Законом № 2136-IX та до закінчення дії на території України воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, становитиме 24 календарні дні. При цьому за працівником залишається право на отримання щорічної додаткової відпустки, соціальної та інших видів відпусток, передбачених Законом України «Про відпустки». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше, ніж 24 календарні дні, то додаткові дні відпустки не втрачаються, а мають бути надані після закінчення дії воєнного стану.

Примітно, що законодавець на період дії воєнного стану наділив роботодавця правом відмови в наданні будь-якого виду відпусток працівнику (крім випадків, коли відпустка надається у зв'язку з вагітністю та пологами, а також соціальна відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трьох років), якщо такого працівника залучено до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. У випадку, якщо працівник не залучається до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно пам'ятати, що згідно зі ст. 10 Закону України «Про відпустки» відпустки надаються працівникам відповідно до графіку, який затверджується роботодавцем за погодженням із профспілковою організацією чи профспілковим представником та доводиться до відома всіх працівників установи, підприємства чи організації¹.

Вбачається, що зняття обмеження тривалості щорічної відпустки педагогічним і науково-педагогічним працівникам протягом періоду дії воєнного стану є одним з оптимальних варіантів оптимізації трудових відносин цієї категорії працівників. Окремі пільгові категорії працівників мають право на отримання щорічної відпустки за своїм бажанням у зручний для них час. Це, наприклад: 1) неповнолітні – до вісімнадцяти років; 2) особи з інвалідністю; 3) одинока матір чи батько, які самостійно займаються вихованням дитини; 4) дружина (чоловік) військовослужбовця; 5) ветерани війни або інші особи, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особи, на яких поширюється Закон України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»².

¹ Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення: 20.06.2022).

² Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту : Закон України від 22.10.1993 № 3551-ХІІ // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3551-12> (дата звернення: 20.06.2022).

Отже, в умовах війни основою для законодавчого регулювання трудових відносин є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким визначено, що норми законодавства про працю стосовно відносин, урегульованих ухваленим Законом, не застосовуються, а окремі конституційні права громадян можуть бути обмежені протягом усього періоду дії воєнного стану. Закон визначає основні аспекти правового регулювання процесів укладення, розірвання трудового договору, встановлення та обліку часу роботи і відпочинку працівників, оплати праці, відпустки та призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. Проте існують певні неузгодженості між аналізованими вище документами, Кодексом законів про працю України, а також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що підкреслює актуальність законотворчої діяльності за окресленим напрямом та впорядкування механізмів регулювання взаємодії працівників і роботодавців шляхом подальшого дослідження проблематики та вдосконалення чинного законодавства з урахуванням реалій сьогодення та потреб найближчого майбутнього.

Висновки

Отже, проведений аналіз спеціального трудового законодавства та наукових позицій теоретиків дозволяє зробити низку висновків. По-перше, досвід введення в країні військового стану виявив низку проблем як практичного, так і теоретично-правового характеру, зокрема щодо однозначності розуміння правових засад воєнного стану визначеними суб'єктам, а також порядку уведення та припинення дії в тих умовах, що склалися в країні. По-друге, в ході дослідження було визначено, що умови воєнного стану значно ускладнили взаємодію сторін, основи їх відносин було прописано в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни має пріоритетну роль над іншими законодавчими актами, що регламентують роботу сфери регулювання зайнятості. По-третє, до позитивних аспектів сучасного стану правового регулювання трудових правовідносин варто віднести те, що чинне трудове законодавство поступово адаптується до сучасних трудових правовідносин шляхом численних змін та доповнень.

Список бібліографічних посилань: 1. Кириченко С. О., Лобко М. М., Семененко В. М. Щодо питання правового режиму воєнного стану: актуальні питання національної безпеки і оборони. *Наука і оборона*. 2019. № 2. С. 9–16. 2. Топольницький В. В., Тичина Б. М. Проблеми правового регулювання понять «воєнний стан», «стан війни» та «воєнний час». *Правова позиція*. 2019. № 4 (25). С. 91–99. 3. Басов А. В. Правова природа норм режиму надзвичайного стану: теоретико-правовий аспект. *Вчені записки Таверійського національного університету ім. В. І. Вернадського*.

Серія «Юридичні науки». 2007. Т. 20 (59), № 2. С. 84–89. **4.** Мельник Р. І., Чубко Т. П. Проблеми обмеження прав і свобод людини в умовах дії спеціального правового режиму. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е. О. Дідоренка.* 2016. № 1. С. 125–133. **5.** Іншин М. І. Загальні та спеціальні норми у правовому регулюванні трудових відносин в сучасних умовах. *Актуальні проблеми права: теорія і практика.* 2013. № 28. С. 28–34. **6.** Іншин М. І. Поняття диференціації правового регулювання в сфері державної служби України. *Вісник Національного університету внутрішніх справ.* 2003. Вип. 21, ч. 2. С. 136–143.

Надійшла до редколегії 22.06.2022



Bortnyk S. M. To the question on the peculiarities of the legal regulation of labor relations in the martial law conditions

The peculiarities of legal regulation of labor relations, which are established by the special labor legislation of Ukraine under martial law, have been considered. The labor legislation, aimed at ensuring the realization of the right to work and rest in peacetime, turned out to be unable for objective reasons to regulate such relations in wartime conditions, therefore a separate Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in Conditions of Martial Law” was adopted.

The individual labor rights of employees, which are limited by legislation during the martial law, have been investigated, and their consequences for both sides of labor relations have been clarified. On the territory of the country, in accordance with the Decree of the President of Ukraine “On the introduction of martial law in Ukraine”, the legislator temporarily limited a number of constitutional rights and freedoms of a person and a citizen for the period of the legal regime of martial law. The labor rights of Ukrainian citizens to work and to strike, which are provided for in Articles 43-44 of the Constitution of Ukraine, were also limited.

The essence of the concept of “martial law” and its features in terms of regulating labor relations have been clarified. It has been noted that there are no definitions of the categories “state of war” and “martial law” in the national legislation. The scientific views of scientists on this issue have been studied. The provisions of the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law” have been analyzed with an emphasis on the realization of the right to work during the operation of the country under martial law, in particular the issues of: a) concluding an employment contract; b) termination of the employment contract; c) rest time d) working time.

Ways of improving and supplementing the current labor legislation, which regulates the issue of labor relations of employees of all forms of ownership and types of activity, have been proposed.

Key words: work, labor relations, labor contract, martial law, peculiarities of legal regulation.

