


УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.32631/v.2023.3.6>


Ігор Віталійович Назаренко,

*кандидат юридичних наук,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
факультет № 2 (декан);*

 <https://orcid.org/0000-0003-3544-9863>;

Костянтин Юрійович Мельник,

*доктор юридичних наук, професор,
Харківський національний університет внутрішніх справ,
кафедра трудового та господарського права (завідувач);*

 <https://orcid.org/0000-0002-8960-0234>,
e-mail: melnik_k.u@ukr.net

**ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНИХ ГАРАНТІЙ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У СФЕРІ
РОБОЧОГО ЧАСУ, ЧАСУ ВІДПОЧИНКУ Й ОПЛАТИ ПРАЦІ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Досліджено проблеми юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці в умовах воєнного стану. Удосконалено визначення термінів «юридичні гарантії прав працівника» та «працівник». Дістали подальшого розвитку наукові підходи до розуміння основних особливостей юридичних гарантій у трудовому праві. Надано авторські пропозиції з удосконалення сучасного трудового законодавства у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці.

Ключові слова: юридичні гарантії, права, людина, працівник, роботодавець, робочий час, час відпочинку, оплата праці, відпустка, воєнний стан.

Оригінальна стаття

Постановка проблеми

У сучасних умовах воєнного стану в Україні особливого значення набувають питання належного функціонування національної економіки та державного управління. Зазначене перебуває у взаємозв'язку з якістю і кількістю трудових ресурсів та ефективною діяльністю працівників підприємств, установ і організацій. Забезпечення дієвості юридичних гарантій прав працівників у сфері праці, зокрема у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, є важливою умовою повернення громадян з-за кордону й ефективною діяльністю працівників в Україні. На жаль, сьогодні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинив дію низки важливих юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, що не могло не відбитися

негативним чином на становищі працівників у трудових правовідносинах. Зазначене актуалізує необхідність проведення комплексного наукового дослідження проблем юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці в сучасних умовах воєнного стану.

Стан дослідження проблеми

Проблемами юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці за часів незалежності України займалися такі науковці, як В. Д. Авескулов, В. М. Божко, В. С. Венедіктов, С. В. Вишновецька, А. П. Гаращенко, М. І. Гордієнко, К. І. Дмитрієва, В. В. Жернаков, М. І. Іншин, П. Д. Пилипенко, С. М. Прилипка, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, Н. М. Хуторян, Г. І. Чанишева, О. М. Ярошенко та ін. Водночас воєнний стан накладає свої особливості на дієвість юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, що потребує сучасного наукового дослідження.

Мета і завдання дослідження

Метою цієї статті є вироблення авторського підходу до вирішення проблем юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці в умовах воєнного стану. *Завданнями* дослідження є: вивчення точок зору науковців і положень законодавства щодо змісту категорій «юридичні гарантії» та «працівник»; окреслення переліку основних юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці; виявлення особливостей реалізації юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці в умовах воєнного стану.

Наукова новизна дослідження

Удосконалено визначення термінів «юридичні гарантії прав працівника» та «працівник»; дістали подальшого розвитку наукові підходи до розуміння основних особливостей юридичних гарантій у трудовому праві; надано авторські пропозиції з удосконалення сучасного трудового законодавства у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці.

Виклад основного матеріалу

Конституція України, Кодекс законів про працю України, інші закони та підзаконні нормативно-правові акти наразі закріплюють доволі широке коло прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці. Реалізація цих прав залежить передусім від дієвості закріплених у національному законодавстві гарантій їх здійснення та захисту.

О. В. Петришин зазначає: «Права і свободи людини і громадянина можуть залишатися декларативними, значною мірою знецінюватися за відсутності певних засобів гарантування їх реалізації в повсякденному житті людини і суспільства. Отже, питання про права людини – це не тільки питання про те, що повинно бути з позицій абстрактних намірів та зобов'язань, а й про те, що реально може бути здійснено індивідом сьогодні в конкретних умовах» [1, с. 456]. Ю. С. Шемшученко вказує: «Проголошення державою прав та свобод є важливою, але не єдиною ознакою правопорядку у суспільстві. Необхідно також створити умови для реалізації відповідних прав, що може бути забезпечено надійною системою гарантій у цій сфері. Йдеться, зокрема, про соціально-економічні, організаційні, правові, духовні та інші гарантії» [2, с. 401].

Особливе місце у системі гарантій прав людини посідають юридичні гарантії. О. Ф. Скакун визначає: «Юридичні гарантії прав людини – це система юридичних засобів і способів охорони і захисту прав людини і громадянина. Юридичні гарантії стосуються насамперед правотворчої діяльності держави, способів закріплення прав людини і принципів дії фіксуючих їх норм, визначення порядку реалізації прав, форм їх охорони. Важливо не лише законодавче закріплення прав, але й адекватне сприйняття чинного нормативного матеріалу всіма його адресатами, що знаходить вираження в безпосередній діяльності, яка реалізує право, та у правозастосовній діяльності держави. Остання включає можливість примусового виконання прав громадян і усунення перешкод на шляху їхньої реалізації» [3, с. 188]. З точки зору В. Ф. Погорілка, юридичні гарантії – це передбачені законом спеціальні засоби практичного забезпечення прав та свобод людини і громадянина [4, с. 40]. В. В. Копейчиков пише: «Юридичні гарантії є комплексним поняттям, яке поширюється на всі сфери, форми і методи діяльності державних та громадських організацій, а також громадян, і охоплюють практичну реалізацію прав і законних інтересів особи» [5, с. 17]. На думку А. В. Пономаренко, «юридичні гарантії – це відображені у нормативно-правових актах, які ухвалюються уповноваженими на те державними органами і являють собою сукупність умов, способів та засобів, за допомогою яких визначаються умови і порядок реалізації, здійснення прав і свобод особи, а також їх охорона, захист та відновлення у разі порушення» [6, с. 41]. В. О. Міхальов вказує: «Юридичні гарантії є встановлені державою із наданням їм формальної (юридичної) обов'язковості принципи і норми, які забезпечують здійснення прав і свобод шляхом належної регламентації порядку їх здійснення, а також їх охорони і захисту» [7, с. 288].

Вважаємо, що, крім норм права, що забезпечують реалізацію та захист прав людини, обов'язковим складником юридичних гарантій

також є діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм. Отже, під юридичними гарантіями прав людини слід розуміти норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав людини, а також діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм.

Юридичні гарантії в будь-якій правовій сфері мають свої особливості. Основними особливостями юридичних гарантій у трудовому праві слід вважати специфічні лише для трудового права види юридичної відповідальності, способи та суб'єкти захисту прав працівників. Це, по-перше, застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності до осіб, що порушили права працівників; по-друге, оголошення та проведення працівниками страйку для захисту своїх прав при вирішенні колективного трудового спору; по-третє, захист прав працівників специфічними захисниками – професійними спілками.

Працівник у трудових правовідносинах є економічно слабшою стороною порівняно з роботодавцем. Тому трудове законодавство традиційно забезпечує пріоритет інтересів працівника перед інтересами роботодавця за допомогою встановлення для працівників юридичних гарантій у сфері умов праці та відпочинку, переведення на іншу роботу, звільнення з роботи тощо.

Національне законодавство сьогодні застосовує такі визначення терміна «працівник»: працівник – фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю (ст. 1 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)¹; працівник – фізична особа, яка працює за трудовим договором (контрактом) на підприємстві, в установі та організації незалежно від форми власності та виду діяльності або у фізичної особи, яка відповідно до законодавства використовує найману працю (ст. 1 Закону України «Про професійний розвиток працівників»)².

Порівняльний аналіз вищенаведених визначень свідчить про наявність у них певних відмінностей. Вважаємо, що така практика, коли в різних законах містяться різні визначення того самого терміна, є неприпустимою і такою, що не сприяє належному розумінню нормативного матеріалу.

¹ Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 № 1045-XIV // База даних (БД) «Законодавство України» / Верховна Рада (ВР) України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14> (дата звернення: 14.06.2023).

² Про професійний розвиток працівників : Закон України від 12.01.2012 № 4312-VI // БД «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4312-17> (дата звернення: 14.06.2023).

У юридичній літературі термін «працівник» визначають таким чином: це «фізична особа, яка обіцяє за відому винагороду докласти свою робочу силу на визначений або невизначений строк щодо промислового підприємства іншої особи, підпорядковується внутрішньому порядку цього підприємства та господарській владі» [8, с. 74]; «фізична особа, яка працює на підставі трудового договору на підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи, яка використовує найману працю» [9, с. 39]; «особа, яка уклала трудовий договір із підприємством, установою, організацією або фізичною особою» [10, с. 99]; «фізична дієздатна особа, яка на підставі трудового договору виконує на користь роботодавця роботу за визначеною спеціальністю, кваліфікацією або посадою і отримує заробітну плату» [11, с. 105]; «фізична особа, що наділена трудовою правосуб'єктністю та вступила із роботодавцем у регулятивні або охоронні трудові правовідносини» [12, с. 58]; «дієздатна фізична особа, яка досягла встановленого віку і працює на відповідному оплачуваному робочому місці на підставі укладеного з роботодавцем в індивідуальному порядку письмового трудового договору» [13, с. 39].

Не можна погодитися з тими науковцями, які передбачають дієздатність як ознаку працівника, адже цим можна позбавити осіб з інвалідністю права на працю, гарантоване їм Конституцією України та Законом України «Про основи соціальної захищеності осіб з інвалідністю в Україні». Також зазначимо, що окремі вказані визначення переобтяжені зайвою деталізацією. Переконані, що нині доцільним є застосування такого лаконічного визначення: працівник – це фізична особа, що працює на підставі трудового договору.

Таким чином, під юридичними гарантіями прав працівника слід розуміти норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав фізичної особи, що працює на підставі трудового договору, а також діяльність уповноважених органів та організацій із реалізації цих норм.

Найважливіше значення серед умов праці для працівника мають тривалість і режим робочого часу та розмір і своєчасність оплати праці. Не менш важливими є і умови відпочинку, зокрема тривалість і порядок надання різновидів часу відпочинку. Тому саме юридичні гарантії прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку й оплати праці передусім мають бути забезпечені державою належним чином.

В Україні юридичні гарантії в зазначених сферах передбачені Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про оплату праці» тощо. Так, Конституція України гарантує право кожного на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, та право на своєчасне одержання винагороди за

працю (ст. 43), право кожного працюючого на відпочинок: «Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час. Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» (ст. 45)¹.

Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) передбачає такі основні гарантії прав працівників у сфері робочого часу: 1) нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень (ст. 50); 2) скорочений робочий час для окремих категорій працівників, професій і виробництв, а також скорочена тривалість роботи у нічний час та напередодні святкових і неробочих днів (статті 51, 53, 54); 3) обов'язковість встановлення роботодавцем неповного робочого часу для певних категорій працівників на їх прохання (ст. 56); 4) заборона роботи в нічний час для певних категорій працівників (ст. 55); 5) обмеження в застосуванні надурочних робіт і заборона залучення до надурочних робіт певних категорій працівників (статті 62–65 КЗпП)².

У сфері часу відпочинку трудове законодавство передбачає такі основні гарантії прав працівників: 1) обов'язковість надання працівникам упродовж робочого дня перерви для відпочинку і харчування тривалістю не більше двох годин, як правило, через чотири години після початку роботи (ст. 66 КЗпП України); 2) обов'язковість надання працівникам вихідних днів упродовж робочого тижня з тим, щоб тривалість щотижневого безперервного відпочинку була не менш як сорок дві години (статті 67–70 КЗпП України); 3) заборона роботи у вихідні дні (ст. 71 КЗпП України); 4) закріплення переліку святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП України); 5) обов'язковість надання працівникам щорічної основної відпустки тривалістю не менш як 24 календарні дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (ст. 75 КЗпП України, ст. 6 Закону України «Про відпустки»).

У сфері оплати праці трудове законодавство передбачає такі основні гарантії прав працівників: 1) розмір заробітної плати працівника

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: 14.06.2023).

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: 14.06.2023).

за повністю виконану місячну (годинну) норму праці не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати. Розмір мінімальної заробітної плати не може бути нижчим від розміру прожиткового мінімуму для працездатних осіб (ст. 95 КЗпП України, статті 3, 3-1, 9 Закону України «Про оплату праці»); 2) забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання (ст. 21 Закону України «Про оплату праці»); 3) заробітна плата працівників підприємств на території України виплачується у грошових знаках, що мають законний обіг на території України. Забороняється виплата заробітної плати у формі боргових зобов'язань і розписок або у будь-якій іншій формі (ст. 23 Закону України «Про оплату праці»); 4) заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата (ст. 115 КЗпП України, ст. 24 Закону України «Про оплату праці»); 5) працівникам гарантується компенсація втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням строків її виплати (ст. 34 Закону України «Про оплату праці»); 6) забороняється будь-яким способом обмежувати працівника вільно розпоряджатися своєю заробітною платою, крім випадків, передбачених законодавством (ч. 1 ст. 25 Закону України «Про оплату праці»); 7) забороняються відрахування із заробітної плати, метою яких є пряма чи непряма сплата працівником роботодавцю чи будь-якому посередникові за одержання або збереження роботи (ч. 2 ст. 25 Закону України «Про оплату праці»); 8) обов'язковість індексації заробітної плати за певних умов відповідно до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення»; 9) встановлення випадків надання працівникам компенсаційних і гарантійних виплат (статті 118–126, 164, 178 КЗпП України).

Крім цього, важливою юридичною гарантією прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку й оплати праці є встановлення кримінальної, адміністративної, дисциплінарної та матеріальної відповідальності для осіб, які порушили відповідні норми національного законодавства, положення колективної угоди, колективного чи трудового договору.

Ухвалений у 2022 р. в умовах воєнного стану Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинив дію низки висвітлених вище юридичних гарантій. Зокрема, нормами ст. 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцям надана змога збільшувати

нормальну тривалість робочого часу із 40 до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Також передбачається норма і стосовно осіб, яким встановлена скорочена тривалість робочого часу: «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»¹.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлено, що у період дії воєнного стану тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена з 42 до 24 годин; не підлягають застосуванню норми: ст. 53 КЗпП України (про скорочення на одну годину тривалості роботи напередодні святкових і неробочих днів), частин 1, 2 ст. 54 КЗпП України (про скорочення на одну годину тривалості роботи у нічний час), ч. 1 ст. 65 КЗпП України (про неможливість перевищення чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік надурочних робіт для кожного працівника), частин 3–5 ст. 67 КЗпП України (про перенесення вихідних та робочих днів у зв'язку з святковими та неробочими днями), ст. 71 КЗпП України (про заборону роботи у вихідні дні), ст. 73 КЗпП України (про святкові і неробочі дні)².

Стаття 55 КЗпП України забороняє залучення до роботи в нічний час: 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років; 2) осіб, молодших вісімнадцяти років; 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством³. Проте ст. 8 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» містить іншу норму: «У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота»⁴.

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: 14.06.2023).

² Там само.

³ 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: 14.06.2023).

⁴ 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: 14.06.2023).

Стосовно відпусток ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає таке: «Надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця у період дії воєнного стану може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Роботодавець у період дії воєнного стану може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку 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»¹.

У сфері оплати праці ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» встановлює такі норми: «Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства»².

Вищевказане свідчить про значне зниження сьогодні юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, передбачених КЗпП України та іншими актами національного законодавства. З огляду на те, що воєнний стан триває понад рік і постійно продовжується без перспектив скасування у недалекому майбутньому, а більшість підприємств, установ, організацій в Україні працюють у звичайному режимі, вважаємо за необхідне залишити вказані вище обмеження юридичних гарантій, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Висновки

Юридичні гарантії прав працівника – це норми права, які забезпечують реалізацію та захист прав фізичної особи, що працює на підставі трудового договору, а також діяльність уповноважених органів та організацій з реалізації цих норм.

¹ Там само.

² Там само.

Працівник – це фізична особа, що працює на підставі трудового договору.

Основними особливостями юридичних гарантій у трудовому праві слід вважати специфічні лише для трудового права види юридичної відповідальності, способи та суб'єкти захисту прав працівників. Це, по-перше, застосування дисциплінарної та матеріальної відповідальності до осіб, що порушили права працівників; по-друге, оголошення та проведення працівниками страйку для захисту своїх прав під час вирішення колективного трудового спору; по-третє, захист прав працівників специфічними захисниками – професійними спілками.

Вважаємо за необхідне залишити обмеження юридичних гарантій прав працівників у сфері робочого часу, часу відпочинку та оплати праці, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», лише для тих, хто працює на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Список бібліографічних посилань: 1. Загальна теорія держави і права : підручник / М. В. Цвік, О. В. Петришин, А. В. Авраменко та ін. ; за ред. М. В. Цвіка, О. В. Петришина. Харків : Право, 2009. 584 с. 2. Академічна юридична думка / уклад.: І. Б. Усенко, Т. І. Бондарук ; ред. Ю. С. Шемшученко ; НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ін Юре, 1998. 470 с. 3. Скаун О. Ф. Теорія держави і права : підручник. Харків : Консум, 2001. 656 с. 4. Погорілко В. Ф. Права та свободи людини і громадянина в Україні / НАН України, Ін-т держави і права ім. В. М. Корецького. Київ : Ін Юре, 1997. 52 с. 5. Копейчиков В. В. Реализация субъективных прав граждан. *Советское государство и право*. 1984. № 3. С. 13–19. 6. Пономаренко А. В. Поняття «юридичні гарантії» в трудовому праві. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. Серія «Право»*. 2013. Вип. 20. С. 37–41. 7. Міхальов В. О. Класифікація юридичних гарантій прав і свобод особистості в Україні // *Наука та суспільне життя України в епоху глобальних викликів людства у цифрову еру* (з нагоди 30-річчя проголошення незалежності України та 25-річчя прийняття Конституції України) : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Одеса, 21 трав. 2021 р.) : у 2 т. / за заг. ред. С. В. Ківалова. Одеса : Гельветика, 2021. Т. 1. С. 288–290. 8. Таль А. С. Очерки промышленного права. М. : Тип. Г. Лиснера и Д. Собко, 1916. 131 с. 9. Трудове право України : підручник / О. М. Ярошенко, О. Є. Луценко, Н. М. Вапнярчук та ін. ; за ред. О. М. Ярошенка. Харків, 2022. 376 с. 10. Іншин М. І., Щербина В. І. Трудове право України : підручник. Харків : Диска плюс, 2014. 500 с. 11. Чанишева Г. І., Римар І. А. Правове регулювання індивідуальних трудових відносин : монографія. Одеса : Фенікс, 2016. 192 с. 12. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб'єкта охоронних трудових правовідносин.

Підприємництво, господарство і право. 2016. № 7. С. 55–59. **13.** Наньєва М. І. Укладення трудового договору за законодавством України та окремим зарубіжних країн : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2017. 215 с.

Надійшла до редколегії 20.06.2023

Прийнята до опублікування 18.07.2023



Nazarenko I. V., Melnyk K. Yu. Problems of legal guarantees of workers' rights in the field of working time, rest time and wages in the conditions of martial law

The problems of legal guarantees of the rights of workers in the field of working time, rest time and wages in the conditions of martial law have been studied. The definition of the terms “legal guarantees of employee rights” and “employee” has been improved. Legal guarantees of employee rights are legal norms that ensure the realization and protection of the rights of an individual working on the basis of an employment contract, as well as the activities of authorized bodies and organizations for the implementation of these norms. An employee is a natural person who works on the basis of an employment contract.

It has been proved that the main features of legal guarantees in labor law should be considered the types of legal responsibility, methods and subjects of protection of workers' rights specific only to labor law. This is, firstly, the application of disciplinary and material responsibility to persons who have violated the rights of employees, secondly, the announcement and conduct of a strike by employees to protect their rights in the resolution of a collective labor dispute, thirdly, the protection of the rights of employees by specific defenders – trade unions. It has been noted that the Law of Ukraine “On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law” significantly reduced the legal guarantees of the rights of employees in the field of working time, rest time, and wages provided for by the Code of Labor Laws of Ukraine and other acts of national legislation. This state of affairs has been underway for more than a year and continues with no prospects of cancellation in the near future, while most enterprises, institutions and organisations in Ukraine operate as usual, and we consider it necessary to leave the relevant restrictions on the legal guarantees established by the Law of Ukraine “On Peculiarities of Regulation of Labour Relations under Martial Law” only for those who work in critical infrastructure facilities (in the defence sector, public utilities, etc.).

Key words: legal guarantees, rights, person, employee, employer, working time, rest time, wages, leave, martial law.

