

УДК 349.2 (477)

Леонід Остапенко

Національний університет “Львівська політехніка”,
доктор юридичних наук, доцент
професор кафедри цивільного права та процесу
Інституту права, психології та інноваційної освіти,

Софія Андрушко

Національний університет “Львівська політехніка”,
студентка
Інституту права, психології та інноваційної освіти

ПРО ДЕЯКІ ОСОБЛИВОСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

<http://doi.org/10.23939/law2022.35.305>

© *Остапенко Л., Андрушко С., 2022*

24 лютого 2022 р. почався новий надзвичайно важкий період для нашої держави. Цього ж дня Президент України підписав Указ № 64/2022 “Про введення воєнного стану в Україні”. Народні депутати затвердили цей документ 300 голосами. Таке рішення ухвалено з огляду на військову агресію Російської Федерації проти України та на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони й відповідно до українського законодавства.

З огляду на запровадження в Україні воєнного стану, тимчасово можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина у сфері праці, гарантовані статтями 43–46 Конституції України. Такі зміни, насамперед, зумовлені необхідністю забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, а також створення умов для належного виконання трудових обов’язків сторонами трудового договору.

Достойна якість трудового життя та праці є першочерговим пріоритетом серед суспільних цінностей, а також є головним завданням для вирішення проблем у сфері праці. Тому на сьогодні постає гостра потреба в адаптації вітчизняного законодавства до умов воєнного стану, у переосмисленні підходів до вирішення проблем, що накопичились в Україні.

Нині чинний зі змінами і доповненнями Кодекс законів про працю України визначає правові засади і гарантії здійснення громадянами України права розпоряджатися своїми здібностями до продуктивної і творчої праці. Але стикнувшись із сучасними реаліями, Кодекс не може в повному обсязі забезпечити необхідне регулювання трудових відносин та реалізацію громадянами права на працю.

Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX від 15.03.2022 р. внесено тимчасові корективи та обмеження до національного трудового законодавства в процесі праці під час військової агресії Росії.

Отже, у статті досліджено внесені зміни у законодавство та виділено певні особливості трудових відносин у період воєнного стану.

Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, праця, трудовий договір, право працівника.

Постановка проблеми. Повномасштабне вторгнення з боку Росії невідворотно змінило не лише наше повсякденне життя, воно зачепило усі ланки суспільного життя, зокрема і нормальний порядок функціонування трудових відносин. Тому, виникла першочергова потреба врегулювати окремі питання трудових відносин між працівниками та роботодавцями в умовах воєнного стану. З цією метою Верховною Радою України прийнято Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, адже чинний Кодекс законів про працю України не містить відповідних норм, які б регулювали суспільні відносини у сфері праці під час воєнного стану.

Аналіз дослідження проблеми. З огляду на те, що зміни у трудовому законодавстві відбулися нещодавно, зазначена тема ще не є достатньо досліджена науковцями і потребує подальшого вивчення. Так, до тимчасових змін та обмежень, що внесені законодавцем у сфері праці, належать Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX від 15.03.2022 р. та Закон України “Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин” № 2352-IX від 01.07.2022 р., які повинні врегулювати деякі неточності існуючого регулювання, що стали очевидними лише в умовах воєнного стану, а також усунути застарілі законодавчі прогалини та колізії.

Метою статті є дослідити зміни, які відбулися у сфері трудових відносин після проголошення воєнного стану у державі, їх особливості та вплив на відносини між працівником та роботодавцем.

Виклад основного матеріалу. Згідно з Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 р., унаслідок військової агресії Російської Федерації проти України, в країні введено воєнний стан [1]. Дані обставини зумовили прийняття відповідних рішень щодо пристосування чинного трудового законодавства до нових умов життєдіяльності.

Враховуючи ці факти, у березні відбулося набуття чинності Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX від 15.03.2022 р. (далі – Закон № 2136-IX). Цей нормативно-правовий акт визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні, незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану” [2].

Для початку варто розглянути саме визначення терміна “воєнний стан”. У законодавстві воно подається як особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень (ст. 1 Закону України “Про правовий режим воєнного стану” № 389-VIII від 12.05.2015 р.) [3].

У частині першій статті 8 Закону України “Про правовий режим воєнного стану” зазначається, що військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть

самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини та громадянина, що відповідає вимогам ст. 64 Конституції України [3].

Згідно з пунктом 2 розділу “Прикінцеві положення” Закону № 2136-ІХ главу ХІХ “Прикінцеві положення” Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: “2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”, діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” [2].

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-ІХ, на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим законом [2].

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-ІХ, що регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-ІХ, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Розглядуваний закон, насамперед, вказує на особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Сторони за згодою визначають форму трудового договору. Також роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (ст. 2 Закону). Зазначається, що строкові договори укладаються, насамперед, з метою усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили [2].

Новим у трудовому законодавстві є те, що роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, яка не є обумовлена трудовим договором, без його згоди (окрім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, але лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій та інших зазначених обставин (ст. 3 Закону). Зміна роботодавцем істотних умов праці, зокрема у частині оплати, режиму роботи, можлива без попереднього попередження за два місяці, що є обов'язковим у мирний час [2].

Відбулися зміни і в розірванні трудового договору як з ініціативи працівника, так і роботодавця.

Щодо розірвання за ініціативою працівника, то, згідно зі ст. 4, він має право розірвати трудовий договір за власним бажанням без двотижневого строку попередження, у контексті ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа чи організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника. Проте вказана норма не діє, якщо працівник примусово залучений до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури.

В умовах воєнного стану допускається звільнення працівника за ініціативою роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування його у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку). Можливим є звільнення працівника за прогул, тобто відсутність працівника на роботі як протягом усього робочого дня, так і більше трьох годин безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин, про що вказано в пункті 4 частини першої статті 40 КЗпП [4]. Поважними визнаються причини, які виникли з обставин, не залежних від волі працівника (бойові дії, інша безпекова ситуація, відсутність транспортного сполучення, хвороба, хвороба членів сім'ї тощо), що перешкодили працівнику вчасно прибути на роботу, не вважаються прогулом.

Стосовно встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, то за вимогами ст. 6 Закону:

- нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 60 годин на тиждень;
- скорочена тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень;
- п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення);
- час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем;
- тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин;
- скасовано скорочення робочого часу напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.

Щодо роботи вночі, то вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота, не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час (ст. 8 Закону). Новим є і те, що можна застосувати ці категорії працівників на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Виплата заробітної плати може бути призупинена. Роботодавець може призупинити дію окремих положень колективного договору [2].

Відповідно до ст. 45 Конституції України кожен, хто працює, має право на відпочинок [5]. 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 [6, с. 85].

Відповідно до ст. 12 Закону № 2136-IX, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Також, у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у 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 [2].

Тепер щодо оплати праці. У ст. 10 Закону вказується, що заробітна плата виплачується працівникові на умовах, визначених трудовим договором. Але на сьогодні роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків виплати заробітної плати, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або інших обставин непереборної сили. Доцільно також зазначити, що це не звільняє роботодавця від його обов'язку виплати заробітної плати, строк виплати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства [2].

Цікавим моментом є призупинення дії трудового договору, про що йдеться в ст. 13 Закону. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором і воно не призводить до припинення трудових відносин. Про призупинення такої дії роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб, а відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України [2].

Профспілки, своєю чергою, повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим законом.

Прийняття Закону № 2136-IX стало справжнім ударом для працівників. Він дозволяє обмежувати аж надто широке коло конституційних прав і свобод працівників, захищаючи насамперед інтереси окремих роботодавців. Вони, замість норм Кодексу законів про працю, тепер можуть використовувати спеціальні норми Закону, які є для них вигіднішими. Так роботодавці отримали шанс вирішувати власні негаразди, що могли виникнути, наприклад, через неефективність їхніх управлінців [7].

Деякі жорсткі заходи, такі як: можливе залучення матерів до важких робіт, збільшення, за потреби, тривалості робочого часу та де-юре скасування святкових днів, на думку В. Дудіна, виглядають марними в ринкових умовах. Ці заходи могли спрацювати у плановій економіці, але ніяк не в ринковій, де далеко не кожен приватний власник залучений до оборонних замовлень [7].

Закон № 2136-IX спричинив багато негативних змін. Ось, наприклад, призупинення дії трудового договору є досить легким варіантом, тому роботодавці з легкістю здатні зловживати цим правом. Зазначені дії з боку роботодавців спричинять ріст безробіття в країні. Виникла можливість звільняти працівників у разі незгоди зі змінами істотних умов праці без дотримання двомісячного терміну попередження. Отож, велика кількість бюджетників змушена була погодитися на зниження заробітної плати на невизначений термін. Відбудеться послаблення профспілок, адже вони не отримуватимуть відрахувань від роботодавців, а надходження членських внесків різко впадуть через не виплату зарплат. До того ж, єдина місія професійних спілок в умовах воєнного стану – це сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за трудовими гарантіями, а захистити членів від звільнення вони не можуть. Єдине, з чим впорався новий Закон, – це економія коштів роботодавців унаслідок зняття з них оплачувати простій, компенсувати затримки заробітних виплат і робити відрахуванням профспілкам [7].

Отож, вже 5 квітня 2022 р. Верховна Рада України одержала проект Закону “Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин” № 7251, а вже 19 липня він набув чинності (Закон № 2352-IX) [8]. Спробуємо виділити основні новації Закону.

На час оголошення воєнного або надзвичайного стану роботодавці зможуть видавати накази (розпорядження) з питань трудових відносин в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій або відправляти електронні носії, на яких записано цей документ, відповідно до законодавства у сфері електронного документообігу.

З огляду на активні дії на території України та знищення майна підприємств, установ та організацій, мається на меті запровадити додаткові підстави для звільнення працівника, а саме: смерть ФОП, який використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; підстави, передбачені іншими законами. Також роботодавець отримує право звільнити працівника, якщо той не з’являється на роботі уже понад 4 місяці і досі не повідомив причини такої відсутності, а ще, якщо роботодавець не має можливості забезпечувати необхідні умови праці через наслідки, спричинені бойовими діями.

Порядок надання додаткової відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності встановлюється Кабінетом Міністрів України, а тривалість такої відпустки скорочується від 14 до 7 календарних днів.

За новим Законом виключається можливість працівника перевести грошову компенсацію за невикористані ним дні щорічної відпустки на інше підприємство, установу чи організацію під час переведення. У разі смерті працівника грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – інваліда з дитинства підгрупи А І групи, яка не була ним одержана за життя, виплачується членам його сім’ї, а у разі їх відсутності – належить до складу спадщини. Заробітна плата працівників за період відпустки повинна виплачуватися до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим чи колективним договором.

За працівниками, яких призвали на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийняли на військову службу за контрактом, не зберігатимуть щорічну основну відпустку в період військової служби.

Одна з найважливіших новел Закону № 2352-IX – це скасування збереження виплати середнього заробітку мобілізованим працівникам. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за кошти Державного бюджету України відповідно до Закону “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” [9].

Отже, за такими працівниками зберігатиметься місце роботи і посада, а також буде скасовано гарантію щодо отримання середнього заробітку.

Поняття сумісництва подається як виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому ж або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує найману працю. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержуватимуть заробітну плату за фактично виконану роботу.

Конкретизується порядок встановлення робочого часу та часу відпочинку, зокрема яким категоріям працівників можна збільшити тривалість роботи впродовж тижня. Отож, 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). А 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.

Законом № 2352-IX передбачено збільшити оплату праці у розмірі, збільшеному пропорційно збільшенню норми праці, на період дії воєнного стану. Також вказується, що роботодавець протягом періоду дії воєнного стану в обов’язковому порядку повинен надавати працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше 90 календарних днів.

У період дії воєнного стану Державна служба з питань праці та її територіальні органи зможуть здійснювати позапланові заходи державного контролю за дотриманням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, та фізичними особами-підприємцями в частині дотримання вимог цього закону та з питань виявлення неоформлених трудових відносин та припинення трудового договору.

Загалом, враження від Закону № 2352-IX неоднозначні, тому що не зважаючи на те, що у ньому і містяться деякі слушні ідеї, все ж у документі багато явно не вигідних для працівників нововведень.

Висновки. На сьогодні перед Україною постає завдання сучасного, діючого та адекватного правового регулювання трудових відносин, вплив якого неупереджено покаже стан існування та розвитку суспільства в державі. Відбувається відхід від впливу фактично скопійованого стагнаційного російського законодавства до сучасних світових практик.

Прийняті Закони України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX і “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин” № 2352 дещо мінімізували проблеми, що виникли, але пасивний вплив держави на регу-

лювання трудових відносин залишає найманого працівника беззахисним перед недобросовісним роботодавцем. Для якісного оновлення держави потрібно внести значні зміни в трудове законодавство, співпрацюючи в кооперації з іншими галузями права. Цілком природним є використання позитивного зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин. Саме регулювання трудових відносин, встановлення високого рівня умов праці, всевітня охорона трудових прав працівників були і залишаються основними завданнями трудового законодавства. Однак без активної ролі держави ці завдання залишатимуться нереалізованими.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Про затвердження Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні” : Закон № 2102-IX (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон № 2136-IX (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон № 389-VIII, ст. 250. (2015). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
4. Кодекс законів про працю України : Закон № 322-VIII, ст. 375. (1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Конституція України : Закон № 254к/96-ВР, ст. 141. (1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
6. Корольчук Л. (2018). Право на соціальні відпустки: науково-теоретичний аспект. *Підприємництво, господарство і право*. № 9. С. 85–90.
7. Дудін В. (2022). Війна трудящим? Що не так із регулюванням праці під час воєнного стану. *Журнал соціальної критики “Спільне”*. URL: <https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-iz-regulyuvanniam-praci-pid-chas-voyennogo-stanu/>.
8. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон № 2352-IX (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
9. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей : Закон № 2011-XII, ст. 190. (1992). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12>.

REFERENCES

1. Pro zatverdzhennya Ukazu Prezydenta Ukrainy “Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukraini” [On employment]. No. 2102-IKH. (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> [in Ukrainian].
2. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu [On employment]. No. 2136-IKH (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
3. Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu [On employment]. No. 389-VIII, st. 250. (2015). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> [in Ukrainian].
4. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy [On employment]. No. 322-VIII, st. 375. (1971). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
5. Konstytutsiya Ukrainy [On employment]. No. 254k/96-VR, st. 141 (1996). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
6. Korolchuk, L. (2018). Pravo na sotsialni vidpustky: naukovo-teoretychnyy aspekt. *Pidpryyemnytstvo, hospodarstvo i parvo* [The right to social holidays: a scientific and theoretical aspect. *Entrepreneurship, economy and law*]. No. 9. 85–90 [in Ukrainian].
7. Dudin, V. (2022). Viyna trudyashchym? Shcho ne tak iz rehulyuvanniam pratsi pid chas voyennoho stanu [War on the workers? What is wrong with labour regulation during martial law]. *Zhurnal sotsialnoyi krytyky “Spilne”*. URL: <https://commons.com.ua/uk/sho-ne-tak-iz-regulyuvanniam-praci-pid-chas-voyennogo-stanu/> [in Ukrainian].
8. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakoniv Ukrainy shchodo optymizatsiyi trudovykh vidnosyn [On employment]. No. 2352-IKH. (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
9. Pro sotsialnyy i pravovyy zakhyst viyskovosluzhbovtziv ta chleniv yikh simey [On employment]. No. 2011-KHII, st. 190. (1992). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12> [in Ukrainian].

Дата надходження: 12.07.2022 р.

Leonid Ostapenko

Lviv Polytechnic National University,
Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of Civil Law and Procedure
Educational and Scientific Institute law, psychology and
innovative education

Sofia Andrushko

Lviv Polytechnic National University,
Educational and scientific institute
student
law, psychology and innovative education

ON SOME FEATURES OF LABOR RELATIONS DURING MARITAL STATE

On February 24, 2022, a new extremely difficult period for our state began. On the same day, the President of Ukraine signed Decree No. 64/2022 “On the introduction of martial law in Ukraine”. People’s deputies approved this document with 300 votes. This decision was made in connection with the military aggression of the Russian Federation against Ukraine and based on the proposal of the National Security and Defense Council and Ukrainian legislation.

Given the introduction of martial law in Ukraine, the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen in the field of work, guaranteed by articles 43–46 of the Constitution of Ukraine, may be temporarily limited. Such changes, first of all, are caused by the need to ensure the possibility of introducing and implementing measures of the legal regime of martial law, as well as creating conditions for the proper performance of labour duties by the parties to the labour contract.

Decent quality of working life and work is a top priority among social values and is also the main task for solving problems in the field of labour. Therefore, today there is an urgent need to adapt domestic legislation to martial law conditions, and to rethink approaches to solving the problems that have accumulated in Ukraine.

The currently amended and amended Code of Labor Laws of Ukraine defines the legal principles and guarantees of citizens of Ukraine exercising their right to dispose of their abilities for productive and creative work. But faced with modern realities, the Code cannot fully ensure the necessary regulation of labour relations and citizens’ realization of the right to work.

The Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX “On the organization of labour relations under martial law” introduced temporary corrections and restrictions to the national labour legislation in the process of work during Russia’s military aggression.

So, in this article, we examined the changes made to the legislation and highlighted certain features of labour relations during the period of martial law.

Key words: labour relations, martial law, labour, employment contract, the right of the employee.