

## **ШЛЯХИ АДАПТАЦІЇ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА ДО УМОВ ВОЄННОГО ЧАСУ**

**ХАТНЮК Наталія Сергіївна** - доктор юридичних наук, професор, професор кафедри публічного права Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка

**ORCID Id:** <https://orcid.org/0000-0003-3064-7510>

**ПОБІЯНСЬКА Неллі Борисівна** - доцент кафедри приватно-правових дисциплін Університету сучасних знань, кандидат юридичних наук

**ORCID Id:** <https://orcid.org/0000-0001-5872-9281>

**ОБЛОВАЦЬКА Наталія Олександрівна** - старший викладач кафедри публічного та приватного права Факультету права та міжнародних відносин Київського університету імені Бориса Грінченка

**ORCID Id:** <https://orcid.org/0000-0002-7405-279X>

**УДК 349.22**

**DOI 10.32782/EP.2022.4.21**

*У науковій статті авторами окреслено основні кроки адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу, проаналізовано нововведення й окремі питання змін у трудових правовідносинах в умовах воєнного стану в Україні. Оскільки питання обмеження, порушення та захисту трудових прав працівників, та розширення кола трудових прав роботодавців стали досить актуальними з настанням воєнного стану, автори акцентували увагу на важливих положеннях зміненого трудового законодавства та намагалися розтлумачити теоретичні та прикладні особливості застосування новел трудового законодавства. Адже воєнні часи вимагають прийняття складних і непопулярних рішень і в інших сферах життєдіяльності, зокрема, й у трудових відносинах. У науковій статті досліджено основні аспекти трансформації трудового законодавства в умовах дії воєнного часу, розкрито зміст оновлених положень законодавства, а саме, про звільнення працівників, про процедуру призупинення трудового договору, оформлення простою та відпусток, про зміну умов оплати праці та про підвищення норм робочого часу.*

*Авторами проаналізовано позитивні та негативні сторони змін трудового законодавства у такий скрутний для українського суспільства час. Разом із тим, автори статті розкрили механізми, що передбачені чинним законодавством про працю, котрі хоч і спря-*

*мовані на максимальне дотримання прав та гарантій для працівників, однак, не завжди можуть бути виконані роботодавцями в умовах воєнного стану.*

*Ключові слова:* трудові правовідносини, адаптація трудового законодавства, воєнний час, умови воєнного стану, трудові права працівника, трудові права роботодавця, трудовий договір (контракт), звільнення, вивільнення, підстави розірвання трудового договору, оплата праці, відпустки, робочий час.

### **Постановка проблеми**

В умовах воєнного часу почастишали випадки звернення громадян за правовою допомогою із питаннями захисту трудових прав найманих працівників. Переважно громадяни скаржаться на недобросовісних роботодавців, які в умовах воєнного стану безпідставно звільняють або вивільняють найманих працівників з робочих місць, відправляють їх у неоплачувану відпустку, змушують звільнитись або перевестись на 0,5 ставки, реорганізують підприємства і при цьому скорочують робочі місця, проводять конкурси для окремих осіб, створюючи під них посади, скорочують оплату праці та обмежують працівників у винагородах, преміях, доплатах та надбавках, збільшують робочий час, або, навпаки, роботодавець не звільняє працівника за його заявою на

звільнення та не відпускає в оплачувану або за власний рахунок відпустку.

Низку питань, що стосуються звільнення працівників, оформлення простою, призупинення трудового договору, відпусток та оплати праці врегулював, прийнятий у березні 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, врегульовують трудові правовідносини працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами у період дії воєнного стану. Проте, як показало детальніше вивчення змісту його положень, стало очевидним, що законодавець суттєво звужує зміст та обсяг існуючих трудових прав працівників та гарантії їх забезпечення та розширяє права та законні інтереси роботодавців. На період дії воєнного стану вводяться обмеження як конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, так і не застосовуються норми законодавства про працю, які захищають трудові права громадянина, а також, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування Закони України «Про державну службу» [2] та «Про службу в органах місцевого самоврядування» [3]. Однак, виходячи з частини 2 статті 22 Конституції України, будь-який новий нормативний акт у сфері трудового законодавства не може звужувати зміст та обсяг гарантованих КЗпП України та іншими законодавчими актами трудових прав та свобод працівників [4].

Таким чином, поява нових положень трудового законодавства вимагає ґрунтовного аналізу гарантій трудових прав працівників в умовах воєнного стану, визначення шляхів адаптації трудового законодавства до цих умов і роз'яснення правових підстав та наслідків застосування цих положень.

### **Аналіз останніх досліджень і публікацій**

Слід зазначити, що проблеми гарантій трудових прав працівників та пошук шляхів їх удосконалення завжди знаходилися в центрі уваги вчених-правознавців: Н. Б. Болотіної [5], В.С. Венедиктова [6], Л. П. Гаращенко [7], В.В. Жернакова [8,9], Іншина М.І. [10], Н.В. Кохан [11], А.Р. Мацюка [12], П.Д. Пилипенка [13], С.М. Прилипко [14] та В.Г. Ротаня [15].

Дослідженням окремих питань розірвання трудового договору, звільнення та відсторонення працівників під час форс-мажорних обставин за різних правових підстав стало предметом наукових праць таких учених, як В.В. Жернакова [16, 17], Д.В. Трубіцина [18], Н.М. Хуторяна [19], О.М. Ярошенко [20, 21, 22] та ін. Однак, незважаючи на проведені численні ґрунтовні дослідження, проблеми забезпечення гарантій та захисту трудових прав працівників, саме у період воєнного часу як ніколи набули своєї актуальності та популярності.

Аналіз та роз'яснення правової позиції законодавця, різних точок зору юристів-практиків та науковців щодо врегулювання вищезазначених питань вважаємо важливим для належного захисту трудових прав та законних інтересів громадян. Адже, дослідженням питань особливостей укладення трудового договору, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи працівника та з ініціативи роботодавця, призупинення дії трудового договору, встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку, обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, роботи у нічний час, залучення до роботи деяких категорій працівників, оплати праці, відпустки, відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, саме у період воєнного часу ніхто не займався.

### **Мета та завдання дослідження**

Мета наукової публікації полягає в розкритті шляхів адаптації трудового законо-

давства до умов воєнного часу та в аналізі змісту його особливих положень щодо обмеження трудових прав працівників. Для досягнення поставленої мети авторами вирішуються такі основні завдання, а саме: дослідити характер та види трудових прав працівників відповідно з чинним трудовим законодавством; здійснити аналіз правового забезпечення та обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного часу; дослідити правові засади, що регулюють виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин; дослідити окремі проблеми реалізації трудових прав громадян в умовах воєнного часу; здійснити аналіз змісту основних положень законодавства, що забезпечують виникнення, зміну та припинення трудових правовідносин, в умовах воєнного часу; проаналізувати позиції вчених, практиків, законодавця щодо можливих шляхів адаптації трудового законодавства до умов воєнного часу.

Об'єктом дослідження є відносини в сфері правового забезпечення трудових прав та обов'язків учасників трудових правовідносин в умовах воєнного часу.

Предметом дослідження виступають проблеми та особливості правового регулювання трудових прав працівників в умовах воєнного часу.

#### **Матеріали та методи**

Основні положення наукового дослідження будуються на аналізі правового забезпечення відносин у сфері трудових правовідносин в умовах воєнного стану, а саме, це Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 року [23], Закон України «Про воєнний стан» № 389-VIII від 12.05.2015 року [24] та Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 року [1].

Для дослідження основних питань дослідження ми застосовували загальноправові та спеціальні методи дослідження. Метод нормативно-порівняльного аналізу для роз'яснення змісту чинного трудового законодавства України щодо врегулювання трудових прав громадян. Системно-структурний метод, який активно застосовувався

при дослідженні правового забезпечення виникнення, зміни, припинення та відновлення трудових прав працівників. Метод узагальнення дозволив у висновках підсумувати окремі найважливіші проблеми, які виникли на практиці в умовах воєнного часу. Використання вказаного методологічного інструментарію дало змогу вирішити поставлені завдання, одержати науковий результат, унікальність якого відображена у висновках.

#### **Результати дослідження та їх обговорення**

Законодавцю потрібно було розробляти новий механізм регулювання трудових відносин під час воєнного стану, що обумовлено відсутністю теоретичних та практичних напрацювань, тому з початку війни було прийнято низку законодавчих актів, якими було внесено зміни до трудового законодавства.

Так, відповідно до ст. 1 Закону України «Про воєнний стан», воєнний стан - це 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 [24].

Низку питань, що стосуються звільнення працівників, оформлення простою, призупинення трудового договору, відпусток та оплати праці врегулювали положення, прийнятого у березні 2022 року, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2].

Проаналізувавши зміст всіх положень новоприйнятого закону, ми дійшли наступних висновків:

По-перше, наразі трудове законодавство не містить обмежень чи заборон щодо звільнення працівників з ініціативи роботодавця. Відповідно до Кодексу законів про працю України, трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані власником або уповноваженим ним органом лише у випадках: 1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників, але лише у випадку, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу; 2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу; 3) у разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці; 4) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного чи громадського стягнення; 5) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин; 6) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності; 7) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу; 8) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

9) вчинення за місцем роботи розкрадання (в тому числі дрібного) майна власника, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення або застосування заходів громадського впливу; 10) призову або мобілізації власника – фізичної особи під час особливого періоду; 11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Варто зазначити, що звільнення працівника на підставі перелічених обставин у період воєнного часу допускається у період тимчасової непрацездатності та відпустки, де датою звільнення буде перший робочий день після закінчення відповідного періоду, скасована необхідність отримання згоди профспілки на звільнення.

Відповідно до порядку вивільнення працівників, який зазначений в ст. 49-2 Кодексу законів про працю України, роботодавець має попередити про звільнення не пізніше, ніж за два місяці до нього.

Але слід знати, що на час дії воєнного стану, зміна істотних умов праці (включаючи, зменшення заробітної плати та/або кількості робочих годин) можлива без попереднього повідомлення працівників за два місяці.

По-друге, трудовим законодавством передбачена заборона звільнення певних категорій працівників з ініціативи роботодавця, включаючи у зв'язку зі скороченням чисельності або штату працівників. Така заборона стосується: 1) вагітних жінок; 2) жінок з дітьми віком до трьох років (до шести років, якщо дитина потребує домашнього догляну) та одиноких матерів при наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю. Ця гарантія також поширюється на батьків, які виховують дітей без матері, а також на опікунів (піклувальників), одного з прийомних батьків, одного з батьків-вихователів; 3) працівників, які обиралися до складу профспілкових органів компанії протягом року після закінчення строку, на який обирався цей склад (з певними винятками); 4) молодих працівників, яким надавалось перше робоче місце, у випадках, передбачених законодавством.

Окрім цього, звільнення працівників молодше вісімнадцяти років з ініціативи роботодавця можливо тільки за згодою служби у справах дітей і не допускається без працевлаштування.

По-третє, процедура звільнення працівника за його ініціативою не змінилась. Це може бути звільнення за власним бажанням або за згодою сторін. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не обмежує працівника у праві звільнитися з роботи за власним бажанням в період воєнного стану. Роботодавець звільняє працівника у строк, вказаний у заяві, якщо підприємство розташоване в районі, де ведуться бойові дії, й існує загроза життю і здоров'ю працівника [1].

За інших підстав треба керуватися ст. 38 Кодексу законів про працю, яка визначає, що працівник має письмово повідомити роботодавця про звільнення за два тижні. При цьому, працівник може не відпрацьовувати двох тижнів і звільнитися за власним бажанням в одному з випадків: - він звільняється із поважної причини; - роботодавець згоден. Крім того, кожен працівник має право звільнитися у будь-який день, якщо роботодавець порушує щодо нього законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору (ч. 3 ст. 38, ч. 2 ст. 39 КЗпП).

По-четверте, процедура звільнення працівників, якщо втрачений зв'язок із роботодавцем або підприємство знаходиться на непідконтрольній території, тобто процедура звільнення внутрішньо переміщених осіб під час дії воєнного стану спрощена. Для цього подати відповідну заяву про припинення трудових відносин підприємством до центру зайнятості одночасно із заявою про надання статусу безробітного. Проте, трапляються непоодинокі випадки, коли працівник проживає на території, де не ведуться бойові дії, а підприємство – на окупованій території. Або підприємство не знаходиться на окупованій території, але роботодавець перемістився за межі країни або в іншу область. В даному випадку працівник може припинити трудові відносини лише через суд, подавши до нього відповідну позовну заяву.

Відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. № 2352-IX, передбачена нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця — неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [25]. Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути: 1) матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна; 2) довідки органів внутрішніх справ України; 3) акт про пожежу; 4) офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо. Згадані зміни внесені до ст. 41 КЗпП.

Якщо з боку роботодавця є порушення трудових прав, працівник має право звернутися до суду. Відповідно до ст. 55 Конституції України, кожному гарантується право на оскарження в суді рішень, дій чи бездіяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, посадових і службових осіб [3].

Відповідно до статті 233 Кодексу законів про працю, працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до районного, районного у місті, міського чи районного суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення – в місячний строк з дня вручення копії наказу про звільнення або з дня видачі трудової книжки. У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заро-

бітної плати без обмеження будь-яким строком [23]. Для звернення власника або уповноваженого ним органу до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди. Варто зауважити, що відновити свої трудові права в більшості випадків можливо тільки в судовому порядку.

По-п'яте, варто, також роз'яснити порядок та особливості розірвання трудового договору за власним бажанням передбачений в умовах воєнного стану.

Стаття 38 Кодексу законів про працю передбачає, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, а саме, переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник [23].

Наголосимо, що згідно статті 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація та існування загрози для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [1].

З метою оперативного залучення нових працівників до виконання роботи, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, в тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома, роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не проти показана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою [3].

На період дії воєнного стану норми ст. 32 КЗпП про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються [2].

У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликану знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів

з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки, крім випадків.

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.[3]

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частини третя - п'ята статті 67 та статті 71 - 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП [2].

### **Висновки**

На жаль, війна вносить свої корективи у наше звичне життя і головним пріоритетом зараз є наша перемога. У зв'язку з цим можуть встановлюватись певні обмеження прав працівників та змінюватись робочі графіки. Щоб уникнути зловживання трудовими правами працівників керівникам роботодавця необхідно підвищувати правову свідомість населення та мотивувати працівників різними видами заохочень.

### **Література**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон Украї-

ни № 2136-IX від 15.03.2022 року Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

2. Про державну службу: Закон України № 889-VIII від 10 грудня 2015 року Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>.

3. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України № від Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text>.

4. Конституція України №254к/96-ВР від 28 червня 1996. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

5. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. – 5-те вид., перероб. і доп. – К.: Знання, 2008. – 860 с.

6. Венедиктов В.С. Сучасні концептуальні підходи до вдосконалення трудового права України // Проблеми реалізації прав громадян в сфері праці та соціального забезпечення. Мат. наук. практ. конф. 11 жовтня 2019 р. м. Харків. – Право, 2019 р. С. 488-494.

7. Гарашенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України: монографія.- Київ: Ред. газети «Іменем Закону», Павлім, 2003.- 172 с.

8. Жернакова В.В. Трудове право: підручник [для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл.]/ В. В. Жернаков, С.М. Прилипко, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. – Х. : Право, 2012. – 496 с.

9. Жернаков В.В. Проблеми забезпечення соціально-трудова прав у процесі розвитку законодавства України // Право та інновації.- 2017.- № 2 (18).- С. 9-14.

10. Іншин М.І. Трудове право України [текст] підручник // За загальною редакцією, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. – Київ: Центр учбової літератури, 2016. – 472 с.

11. Кохан Н.В. Розвиток гарантій трудових прав, передбачених Конституцією України та чинним законодавством про працю у сучасний період / Н. В. Кохан // Правова держава. – Вип. 16. – К.: Ін-т ім. В.М. Корецького НАН України, 2005. 457-67.

12. Мацюк А.Р. Курс порівняльного трудового права : підручник у 2 томах / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В.І. / За ред. акад. А.Р. Мацюка. - 2-ге вид., змін, і доп. - Харків: Діса плюс 2015. - Т. 1. - 1056 с. + Т 2. - 744 с.

13. Пилипенко П.Д. Трудове право України [Текст] : академ. курс : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / [Пилипенко П. Д. та ін.]; за ред. д-ра юрид. наук, проф. П. Д. Пилипенка ; Львів. нац. ун-т ім. Івана Франка. - 5-те вид., переробл. та допов. - К. : Ін Юре, 2014. - 548 с.

14. Прилипко С.М. Трудове право України [Текст] : підруч. для студентів юрид. спец. вищ. навч. закл. / С. М. Прилипко [та ін.]. - 5-те вид., допов. - Харків : Право, 2014. - 757 с.

15. Ротань В.Г., Зуб І. В., Сонін О. Є. Науково-практичний коментар законодавства України про працю / 14-те вид., допов. та переробл. - К.: Алерта, 2011 - 672 с.

16. Жернаков В.В. Договірне регулювання відносин у сфері праці / В. В. Жернаков, С. М. Прилипко, О. М. Ярошенко // Договір як універсальна правова конструкція: монографія. Харків: Право, 2012.- С. 112-232.

17. Жернаков В. В. Теоретичні та практичні питання інституту захисту прав людини в сфері праці / В. В. Жернаков // Актуальні проблеми держави і права : зб. наук. пр. - Одеса : Юрид. л-ра, 2005. - Вип. 25. - С. 329-335.

18. Трубіцин Д. В. Відсторонення працівника від роботи з ініціативи осіб, які не є стороною трудового договору // Держава і право. Юридичні і політичні науки: зб. наук. пр.- 2011.- Вип. 51.- С. 386-390.

19. Хуторян Н.М. Теоретичні проблеми матеріальної відповідальності сторін трудових правовідносин: Монографія. — К.: Інститут держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2002. — 264 с.

20. Ярошенко О.М. Трудове право України : підручник / за ред. проф.- О. М. Ярошенко. - Харків, 2022. - 376 с.

21. Ярошенко О.М. Актуальні питання практики припинення трудового договору з підстави закінчення строку // Право та інновації. - 2018.- № 3 (23).- С. 117-122.

22. Ярошенко О. М. Основні ознаки відсторонення працівника від роботи: на прикладі відмінностей від суміжних правових явищ // Публічне право. - 2013. - № 1(9).-- С. 192-199.

23. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971 року Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

24. Про воєнний стан: Закон України № 389-VIII від 12.05.2015 року. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

25. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Законом України № 2352-IX від 01.07.2022 року. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

26. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 року. Електронний ресурс: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.

*Natalia Khatniuk* Doctor of Law, Professor, Professor of the Department of Public Law, Faculty of Law and International Relations, Borys Grinchenko Kyiv University, e-mail: [n.khatniuk@kubg.edu.ua](mailto:n.khatniuk@kubg.edu.ua), ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0003-3064-7510>

*Nelly Pobiyanska* Associate Professor of the Department of Private Law Disciplines, University of Modern Knowledge, PhD in Law, e-mail: [siete@ukr.net](mailto:siete@ukr.net), ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0001-5872-9281>

*Nataliia Oblovatska* senior lecturer at the Department of Public and Private Law, Faculty of Law and International Relations, Borys Grinchenko Kyiv University, e-mail: [n.oblovatska@kubg.edu.ua](mailto:n.oblovatska@kubg.edu.ua), ORCID Id: <https://orcid.org/0000-0002-7405-279X>

#### WAYS OF ADAPTATION OF LABOR LEGISLATION TO WARTIME CONDITIONS

In the scientific article, the authors outlined the main steps of adapting labor legislation to wartime conditions, analyzed innovations and individual issues of changes in labor relations under martial law in Ukraine. Since the issues of limiting, violating and protecting the labor rights



of employees, and expanding the range of labor rights of employers became quite relevant with the onset of martial law, the authors focused on the important provisions of the amended labor legislation and tried to explain the theoretical and practical features of the application of new labor legislation. After all, war times require the adoption of difficult and unpopular decisions in other spheres of life, in particular, in labor relations. The scientific article examines the main aspects of the transformation of labor legislation in wartime conditions, reveals the content of the updated provisions of the legislation, namely, on the dismissal of employees, on the procedure for suspending an employment contract, registration of layoffs and vacations, on changing the terms

of payment and on increasing working hours. The authors analyzed the positive and negative aspects of changes in labor legislation in such a difficult time for Ukrainian society. At the same time, the authors of the article revealed the mechanisms provided by the current labor legislation, which, although aimed at maximum compliance with the rights and guarantees for employees, cannot always be fulfilled by employers in martial law conditions.

**Key words:** labor relations, adaptation of labor legislation, wartime, conditions of martial law, labor rights of the employee, labor rights of the employer, employment contract (contract), dismissal, release, grounds for terminating the employment contract, wages, vacations, working hours.