

## **НОРМАТИВНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Остап Васильович ГЛУШКО,**

*аспірант Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

Безперервність функціонування національного сектору праці та стабільність трудових правовідносин безпосередньо залежать від якості й ефективності правових норм, якими врегульовано відповідні питання. Особливої актуальності проблема належного нормативного забезпечення набуває в умовах воєнного стану. У період дії особливого правового режиму суб'єкти трудових правовідносин потребують додаткових гарантій захисту своїх прав та законних інтересів, що, своєю чергою, зумовлює необхідність адаптації та вдосконалення системи нормативно-правових актів у цій сфері.

Центральне місце серед нормативних засад забезпечення стабільності трудових правовідносин, у тому числі, під час дії правового режиму воєнного стану займає Конституція України. Цей Основний Закон держави декларує вихідні юридичні можливості людини в галузі праці та гарантії їх дотримання, що не можуть бути порушені навіть в умовах особливого періоду. Зокрема, відповідно до статті 43 Конституції кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб. Використання примусової праці забороняється. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом [1].

До системи нормативно-правових засад забезпечення стабільності трудових правовідносин під час воєнного стану також відноситься Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП), який регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і піднесенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працівників, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першу життєву потребу кожної працездатної людини. Згідно до КЗпП право громадян України на працю, - тобто на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, - включаючи право на вільний вибір професії, роду занять і роботи, забезпечується державою. Держава створює умови для ефективної зайнятості населення, сприяє працевлаштуванню, підготовці і підвищенню тру-

дової кваліфікації, а при необхідності забезпечує перепідготовку осіб, вивільнюваних у результаті переходу на ринкову економіку [2].

Окрім, Конституції та КЗпП, які закріплюють, переважно, загальні гарантії трудових прав та стабільності трудових правовідносин, у 2022 році прийнято додатковий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначив особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин 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. Наприклад, Закон закріпив особливості укладення трудового договору в умовах особливого періоду, що передбачають: можливість узгодження форми договору його сторонами; можливість встановлення випробування для будь-яких працівників і таке інше. Відповідно до статті 4 Закону 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). Стаття 6 документу встановлює, що 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). 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 тощо [3].

Вищевикладене дає підстави стверджувати, що в умовах дії правового режиму воєнного стану на працівників поширюються всі загальні гарантії забезпечення трудових прав і законних інтересів, закріплені в Конституції України та Кодексі законів про працю України. Водночас у період дії особливого правового режиму стабільність трудових правовідносин додатково забезпечується спеціальними нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який регулює особливості укладення і розірвання трудових договорів, нормування робочого часу, а також інші аспекти організації праці з урахуванням потреб оборони держави та забезпечення життєдіяльності суспільства.

Водночас слід відзначити, що поєднання загальних і спеціальних норм у сфері праці в умовах воєнного стану породжує низку проблемних аспектів, зокрема ризик звуження змісту та обсягу трудових прав працівників, неоднозначність правозастосовної практики, а також тимчасовий дисбаланс інтересів сторін трудових правовідносин.

Таким чином, нормативно-правове забезпечення стабільності трудових правовідносин у період воєнного стану має комплексний, але водночас су-

перечливий характер, що обумовлює необхідність подальшого вдосконалення законодавства та вироблення узгодженої правозастосовної практики з метою забезпечення належного рівня захисту прав працівників і ефективного функціонування трудової сфери.

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція України: закон від 28.06.1996 №254к/96-ВР. *Офіційний вісник України*. 2010. №72/1. С.2598
2. Кодекс законів про працю України: кодекс від 10.12.1971 №322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до №50
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: закон від 15.03.2022 №2136-IX. *Офіційний вісник України*. 2022. №31. Ст.1634