

УДК 342.723:349.224:342.723  
DOI: 10.31733/2078-3566-2024-1-30-35



**Лілія ЗОЛОТУХІНА** ©  
доктор юридичних наук, професор  
(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

## ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ НА ТРУДОВІ ПРАВА ТА ІНТЕРЕСИ ПРАЦІВНИКІВ

Досліджено вплив воєнного стану, введеного в Україні 24 лютого 2024 р., на трудові права та інтереси працівників. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розуміння відповідних законодавчих та організаційних змін, що відбуваються у трудовій сфері в умовах сучасних викликів.

У процесі дослідження було визначено основні трудові права громадян, закріплені в Конституції України та Кодексі законів про працю України; проаналізовано зміни в законодавстві, зумовлені введенням воєнного стану; визначено їхній вплив на трудові права та інтереси працівників.

Встановлено, що внаслідок складної ситуації у сфері праці та зайнятості у трудове законодавство було внесено зміни, наприклад, щодо: встановлення випробувального терміну для працівників; переведення працівника на іншу посаду; розірвання трудових відносин, зокрема з тимчасово непрацездатними працівниками та працівниками, які перебувають у відпустці; робочого часу та скороченого графіку роботи перед святами; надання відпусток; колективних договорів; виплати заробітних плат; призупинення трудового договору та інших аспектів трудових відносин. Деякі із зазначених змін обмежують трудові права та інтереси працівників. Це викликає не лише занепокоєння серед працівників, але й підкреслює необхідність моніторингу та можливих змін для підтримання рівноваги між суспільними потребами та ситуативними вимогами.

Практичне значення дослідження полягає в можливості застосування отриманих результатів для подальшого вдосконалення трудового законодавства з метою забезпечення більш ефективного захисту прав працівників.

**Ключові слова:** воєнний стан, трудові права та інтереси, Кодекс законів про працю України, трудовий договір, відпустка для догляду за дитиною.

**Постановка проблеми.** У сучасних умовах воєнний стан є не лише відповіддю на виклик, пов'язаний із забезпеченням національної безпеки, а й суттєвим чинником, що впливає на різні аспекти суспільного життя, зокрема на трудові відносини та права працівників. Запровадження воєнного стану тягне за собою низку законодавчих змін та оперативних коригувань, що мають безпосередній вплив на права та інтереси працівників. Від поправок до трудового законодавства – до змін в умовах праці, адже наслідки воєнного стану для робочої сили є глибокими та далекосяжними. Розуміння цих наслідків має вирішальне значення для оцінки ширшого соціально-економічного ландшафту під час кризи. Тому тема впливу воєнного стану на трудові права та інтереси працівників, є надзвичайно актуальною. Представлене дослідження відображає складну динаміку між державним втручанням, імперативами безпеки та захистом основоположних прав у часи невизначеності й потрясінь.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Наразі відсутні конкретні дослідження або публікації, що безпосередньо аналізували б вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників, оскільки це досить специфічна тема. Окремі її аспекти цієї теми розглядають у своїх роботах Л. Тіхонова [1], Н. Кайда [2], Н. Черненко [6], Т. Кириленко [7], Л. Присяжна [8], Т. Савін [9] та інші науковці. У зв'язку з цим існує необхідність у додаткових дослідженнях, котрі аналізуватимуть вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників, щоб отримати більш

глибоке розуміння цієї проблеми та розробити ефективні заходи захисту працівників у воєнний час.

**Мета** статті – розглянути та проаналізувати вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників з метою розуміння подальших перспектив та можливих шляхів захисту цих прав та інтересів.

**Виклад основного матеріалу.** Право на працю є одним із основних прав людини, закріплених у міжнародному законодавстві та визнаних усіма країнами. Віднесене до категорії соціально-економічних прав, воно забезпечує людям доступ до можливостей для існування, самореалізації та підтримки сім'ї [1].

Безсумнівно, основою правового управління в будь-якій державі є її конституція. У 1996 р. Верховна Рада України ратифікувала основний документ країни – Конституцію України. Згідно з її положеннями право на працю визнається найважливішим соціальним правом, що підтверджує його значущість в українському правовому полі [2].

Конституція України гарантує невід'ємне право на працю, дозволяючи кожному вільно обирати роботу, котра дає змогу заробляти на життя. Відповідно, на державу покладено завдання створювати умови, що сприяють безперешкодній реалізації цього права, забезпечувати рівність у виборі професії та роду занять, а також реалізовувати освітні ініціативи, адаптовані до суспільних потреб. Крім того, Основний закон прямо засуджує примусову працю, вимагаючи забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, а також заробітної плати, що відповідає встановленому законом рівню. Експлуатація вразливих груп, таких як жінки та неповнолітні, на небезпечних роботах суворо заборонена, що доповнюється гарантіями щодо своєчасної виплати заробітної плати та недопущення несправедливого звільнення.

Слід зазначити, що Конституція України визнає право працівників на страйк для захисту свого економічного та соціального добробуту. Крім того, акцент робиться на праві на відпочинок, що забезпечується положеннями про щотижневі вихідні, щорічну оплачувану відпустку, регламентований робочий час і обмеження на роботу в нічний час у різних галузях.

Громадяни зберігають прерогативу створювати профспілки для захисту своїх трудових та соціально-економічних інтересів, а обмеження щодо членства у профспілках продиктовані виключно конституційними та законодавчими положеннями, що підкреслює рівність у діяльності та створенні профспілок [3].

Крім Конституції України, основні трудові права визначаються Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП України). Згідно з його положеннями працівники мають право на регламентований відпочинок відповідно до законодавства, що обмежує робочий час та робочий тиждень, а також оплачувану відпустку, що має надаватися кожного року. Вони також мають право працювати в середовищі, котре надає пріоритет здоров'ю та безпеці, а також право на гідне ставлення як із боку роботодавців, так і колег. Крім того, вони мають право вступати до професійних спілок та брати участь у вирішенні колективних трудових конфліктів за допомогою встановлених законом процедур. Також працівники мають можливість займатися управлінням підприємствами та отримувати матеріальну підтримку завдяки механізмам соціального страхування у старості, у разі хвороби чи реабілітації, а також у випадках втрати працездатності. У разі безробіття вони мають право на матеріальну допомогу. Крім того, працівники можуть звертатися до суду з метою вирішення трудових спорів [4].

Отже, діюче законодавство наділяє працівника широким спектром прав, що забезпечують його захист та гарантують гідні умови праці й соціального забезпечення. Однак із початком повномасштабного вторгнення на всій території України було запроваджено воєнний стан, що вплинув на права та свободи громадян, закріплені Конституцією України.

Зокрема, на період дії воєнного стану обмежуються трудові права та інтереси працівників. Важливо підкреслити, що основною метою запровадження обмежень трудових прав та інтересів працівників є збереження стабільності ринку праці та забезпечення зайнятості населення в умовах існуючих викликів. Такими викликами є:

- *руйнування підприємств*, що мало наслідком значне скорочення робочих місць та сплеск безробіття. За даними служби зайнятості, на початок 2024 р. в Україні було зареєстровано 96 120 безробітних громадян, більшість із яких становлять жінки [5]. Однак експерти стверджують, що реальний рівень безробіття значно вищий за офіційні

цифри, оскільки не враховує такі чинники, як мобілізація чоловіків до Збройних Сил України та еміграція українських жінок у зв'язку з пошуком роботи за кордоном;

- *збільшення трудової міграції до інших країн*, зумовлене як міркуваннями безпеки, так і браком можливостей працевлаштування в Україні. З початку широкомасштабного російського вторгнення мільйони українських жінок покинули країну, багато з них знайшли роботу за кордоном і поступово асимілювалися в нових суспільствах [6]. Незважаючи на труднощі, значна частина мігрантів добре адаптувалася до нового середовища і не має наміру повертатися в Україну;

- *збільшення ризиків нещасних випадків на виробництві через бойові дії*, що створює значні загрози для працівників, впливає на їхню безпеку та продуктивність праці [7];

- *релокація бізнесу у відповідь на нестабільну безпекову ситуацію*. Згідно з дослідженням Центру економічного відновлення, в Україні було переміщено 790 підприємств, 623 з яких уже функціонують на нових місцях [8];

- *мобілізація*. Велика кількість компаній відчують дефіцит кваліфікованого персоналу, особливо в західних регіонах країни. Працівників відправляють на службу до Збройних Сил України, але замінити їх досить складно [9].

Складна ситуація у сфері праці та зайнятості вимагала перегляду нормативного забезпечення трудових відносин. У результаті 15 березня 2022 р. Верховна Рада України ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зміни в законодавстві, зумовлені введенням воєнного стану, значно вплинули на трудові права та інтереси працівників. Розглянемо детальніше, який саме вплив справили ці зміни:

1. *Встановлення випробувального терміну для всіх працівників*. У той час як чинний КЗпП України звільняє певні категорії, наприклад, тимчасово переміщених осіб, від випробувального терміну, вищезгаданий закон надає роботодавцям право встановлювати його для всіх без виключення новоприйнятих працівників. Важливо підкреслити, що випробувальний термін завершується або продовженням трудових відносин, або звільненням у зв'язку з його непроходженням;

2. *Переведення працівника на посаду, що не передбачена трудовим договором*. Право роботодавця здійснювати такі переведення обмежується конкретними обставинами. Зокрема, він може це зробити з метою запобігання або усунення наслідків воєнних дій та в ситуаціях, що загрожують життю або погіршують життєві умови працівника. Однак при цьому працівникові гарантується компенсація розміром не менше середньої зарплати, котру він отримував на попередній роботі. Водночас в умовах війни роботодавець може не повідомляти про своє рішення працівнику за два місяці до такого переведення, як було раніше. Отже, можна дійти висновку, що це є обмеженням прав та інтересів працівників;

3. *Розірвання трудових відносин з працівником за його власним бажанням без необхідності попередження*. Прерогатива працівника розірвати трудові відносини зі своїм роботодавцем за власним бажанням без попередження за два тижні поширюється на регіони, в яких ведуться бойові дії або існує безпосередня загроза життю та здоров'ю такого працівника. Таким чином, працівник може звільнитися, не дотримуючись установленого трудовим законодавством 14-денного строку, що надається для попередження роботодавця. Зазначений термін слугує насамперед інтересам роботодавця, надаючи йому достатньо часу, щоб знайти заміну працівникові, який звільняється, і у такий спосіб забезпечити безперервність своєї діяльності. Скасування цього строку може створити проблеми для роботодавців, особливо в умовах дезорганізації, спричиненої військовими діями, що потенційно загострює виклики, пов'язані з наявністю робочої сили;

4. *Надання додаткових підстав для розірвання договору між роботодавцем та працівником*. Роботодавець може припинити трудовий договір, якщо його підприємство ліквідується внаслідок знищення виробничих, організаційних або технічних активів, котре відбулося через воєнні дії. Хоч це чітко і не прописано у законодавстві, виступаємо за дотримання законодавчо встановлених процедур щодо процесу ліквідації юридичної особи. В ідеалі звільнення працівника має відбуватися після процедур, котрі свідчать про початок такої ліквідації. По суті, основною підставою для звільнення повинна бути ліквідація, а не лише знищення активів підприємства. Крім того, порівняння законодавчих змін із довоєнним трудовим законодавством дозволяє

констатувати, що новий закон скорочує строк попередження про звільнення за бажанням роботодавця до десяти днів, що передують даті розірвання трудового договору, на відміну від попереднього двомісячного строку попередження, визначеного у КЗпП України. Ця поправка, ймовірно, обмежує права та інтереси працівників, хоча вони можуть отримати вихідну допомогу в розмірі однієї середньомісячної зарплати;

5. *Розірвання трудових відносин з тимчасово непрацездатними працівниками та працівниками, які перебувають у відпустці.* В умовах воєнного стану роботодавцям надано право розривати трудові відносини з працівниками, які через захворювання, травми чи інші причини не можуть працювати або перебувають у відпустці. Хоча це положення нового законодавства, як видається, обмежує права працівників, воно відповідає усталеній судовій практиці. Наприклад, якщо роботодавець прийняв рішення розірвати трудові відносини з таким працівником, датою звільнення буде рахуватися наступний робочий день після закінчення відпустки або терміну тимчасової непрацездатності;

6. *Подовження робочого часу та скасування скороченого графіку роботи перед святами.* За звичайних обставин трудове законодавство обмежує робочий тиждень максимум 40 годинами. Однак під час війни цей ліміт збільшується на 20 годин. Аналогічно, скорочений робочий графік обмежений 50 годинами на тиждень, що є значним відхиленням від звичайного 40-годинного тижня в мирний час. Важливо зазначити, що законодавчі зміни не передбачають автоматичного переходу на 60-годинний робочий тиждень на всіх підприємствах. Найімовірніше, вони слугують для виправдання дій роботодавців, якщо виникає потреба в тривалому робочому часі. Крім того, скасовано норми, які дозволяли скорочувати робочий час перед святами. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за погодженням із військовим керівництвом;

7. *Відмова у відпустці.* Роботодавці можуть відмовити у наданні відпустки працівникам, зайнятим на об'єктах критичної інфраструктури. Винятком є відпустки, що надаються вагітним жінкам та жінкам, які доглядають за дитиною;

8. *Призупинення дії деяких пунктів колективного договору.* Новий закон дозволяє призупинити дію певних пунктів колективних договорів, але не уточнює, яких саме. Це означає, що роботодавець може на власний розсуд вирішувати, які саме пункти призупинити. Така нечіткість суттєво обмежує права працівників;

9. *Виплата зарплат під час війни.* Працівники повинні отримувати заробітну плату, як зазначено в їхніх трудових договорах. У свою чергу, роботодавець зобов'язаний забезпечити її своєчасну виплату. Однак роботодавець не несе відповідальності за затримки, якщо доведе, що вони були спричинені непередбачуваними обставинами, зокрема воєнними діями. Звільнення роботодавця від відповідальності не позбавляє його від зобов'язань перед своїми працівниками. Якщо дотримання строків виплати зарплати стає неможливим через військові дії, період виплати може бути відтермінований до моменту відновлення звичайної господарської діяльності. Таким чином, законодавство пропонує певні послаблення для роботодавців, які не можуть виконати свої зобов'язання з виплати заробітної плати через зовнішні фактори. Однак тягар доведення того, що така несвоєчасна виплата заробітної плати була безпосередньо пов'язана з непередбачуваними обставинами, зокрема воєнними діями, залишається на роботодавцеві [10];

10. *Тимчасове призупинення трудового договору.* Тимчасове призупинення трудового договору призводить до того, що роботодавець тимчасово звільняється від обов'язку надавати роботу, а працівник – її виконувати. Важливо підкреслити, що таке призупинення не прирівнюється до розірвання трудових відносин. На окрему увагу заслуговують питання щодо відшкодування зарплати, гарантій та компенсацій працівникам. Зазначені питання повністю належать до компетенції держави, що здійснює військову агресію, а саме російської федерації. Відповідно, якщо трудовий договір працівника призупиняється за таких обставин, єдиним засобом правового захисту стає звернення за компенсацією до держави-агресора. Це неминуче негативно впливає на інтереси працівника, наражаючи його на фінансові втрати та невизначеність, оскільки він не може отримати виплати від свого роботодавця [11].

Аналізуючи наведені зміни в трудовому законодавстві, спричинені воєнним станом, можна дійти висновку, що вони суттєво обмежують права та інтереси працівників. Наприклад, переведення працівника на посаду, що не передбачена

трудовим договором, може порушити його стабільність та впевненість у майбутньому, а також призвести до зниження матеріального становища та рівня соціального забезпечення.

Розірвання трудових відносин із тимчасово непрацездатними особами або тими, хто перебуває у відпустці, може призвести до фінансових труднощів для працівників, які опиняються у такій ситуації.

Подовження робочого часу та скасування скороченого графіку роботи перед святами також є серйозними змінами, що можуть негативно позначитися на здоров'ї та добробуті працівників. Ці зміни не лише збільшують навантаження на працівників, а й позбавляють їх можливості відпочити та відновитися перед важливими святами.

Надмірна влада роботодавців у відмові в наданні відпусток працівникам, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, також створює нерівність та може призвести до недовіри між сторонами.

Нарешті, скасування певних положень колективних договорів без конкретизації, які саме положення можуть бути скасовані, обмежує права працівників та робить їхнє становище більш незахищеним.

Отже, прийняті законодавчі зміни, хоча і можуть бути виправданими у воєнний час, мають суттєвий вплив на трудові права та інтереси працівників. Це викликає не лише занепокоєння серед працівників, а й створює потребу в моніторингу і можливих змінах законодавства для збереження балансу між інтересами суспільства та вимогами ситуації.

**Висновки.** Підсумовуючи, варто зазначити, що складні обставини у сфері праці та зайнятості зумовили необхідність внесення змін до трудового законодавства. Ці зміни торкнулися різних аспектів, таких як: випробувальний термін, переведення працівників, звільнення, робочий час, графік відпусток, право на відпустку, колективні договори, виплата заробітної плати та призупинення трудового договору. На жаль, деякі з цих змін накладають обмеження на трудові права та добробут працівників. Це не лише викликає занепокоєння серед останніх, але й підкреслює необхідність пильного моніторингу та можливих коригувань для збереження балансу між суспільними потребами та ситуативними вимогами.

#### **Список використаних джерел**

1. Тіхонова Л. Д. Трудові права у національному законодавстві та міжнародних договорах про права людини. *Петрівсько-Роменська громада*. URL : <https://pr-otg.gov.ua/informacziya-2/trudovi-prava-u-nacjonalnomu-zakono/>.
2. Кайда Н. Право на працю в умовах воєнного стану. *HSA*. URL : <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-pratsyu-v-umovah-voennogo-stanu>.
3. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр>.
4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Аналітична та статистична інформація. *Державний центр зайнятості*. URL : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>.
6. Черненко Н. І. Міграційні процеси в умовах війни: шляхи розв'язання проблем. *Таврійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2023. № 16. С. 229–235. URL : <http://tnv-econom.ksauniv.ks.ua/index.php/journal/article/view/389>.
7. Кириленко Т. Під час війни: скільки українців гинуть і травмуються на роботі. *ZN.UA*. URL : <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/pid-chas-vijni-skilki-ukrajintiv-hinut-i-travmujuetsja-na-roboti.html>.
8. Присяжна Л. Понад 80% українського бізнесу залишились у своїх регіонах – дослідження. *LIGA ZAKON*. URL : [https://biz.ligazakon.net/news/222625\\_ponad-80-ukranskogo-bznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh--dosldzhennya](https://biz.ligazakon.net/news/222625_ponad-80-ukranskogo-bznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh--dosldzhennya).
9. Савін Т. Ринок праці втратив понад 2 млн осіб: який бізнес постраждав від мобілізації працівників у ЗСУ. *Фокус*. URL : <https://focus.ua/uk/eksklyuzivny/621976-rinok-pracivtrativ-ponad-2-mln-osib-yakij-biznes-postrazhdav-vid-mobilizaciyi-pracivnikiv-u-zsu>.
10. Права працівників під час воєнного стану. *LIGA ZAKON*. URL : [https://biz.ligazakon.net/analytics/210052\\_prava-pracivnikiv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://biz.ligazakon.net/analytics/210052_prava-pracivnikiv-pd-chas-vonnogo-stanu).
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

*Надійшла до редакції 01.03.2024  
Прийнято до опублікування 12.03.2024*

### References

1. Tikhonova, L. D. Trudovi prava u natsionalnomu zakonodavstvu ta mizhnarodnykh dohovorakh pro prava liudyny [Labor rights in national legislation and international treaties on human rights]. *Petrivsko-Romenska hromada*. URL : <https://pr-otg.gov.ua/informacziya-2/trudovi-prava-u-nacjonalnomu-zakono/>. [in Ukr.].
2. Kaida, N. Pravo na pratsiu v umovakh voiennoho stanu [The right to work under martial law]. *HSA*. URL : <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-pratsiu-v-umovah-voyennogo-stanu>. [in Ukr.].
3. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 [The Constitution of Ukraine dated June 28, 1996]. URL : <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. [in Ukr.].
4. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [The Code of Labor Laws of Ukraine dated December 10, 1971] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].
5. Analitichna ta statystychna informatsiia [Analytical and statistical information]. *Derzhavnyi tsentr zainiatosti*. URL : <https://www.dcz.gov.ua/analytics/68>. [in Ukr.].
6. Chernenko, N. I. (2023) Migrantsiini protsesy v umovakh viiny: shliakhy rozviazannia problem [Migration processes in war conditions: ways of solving problems]. *Tavriiskyi naukovyi visnyk. Seriia : Ekonomika*. № 16, pp. 229–235. URL : <http://tnv-econom.ksauiv.ks.ua/index.php/journal/article/view/389>. [in Ukr.].
7. Kyrylenko, T. Pid chas viiny: skilky ukraintsiv hynut i travmuiuetsia na roboti [During the war: how many Ukrainians die and are injured at work]. *ZN.UA*. URL : <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/pid-chas-vijni-skilki-ukrajintsiv-hinut-i-travmujuetsja-na-roboti.html>. [in Ukr.].
8. Prysiazna, L. Ponad 80% ukrainskoho biznesu zalyshylys u svoikh rehionakh – doslidzhennia [Over 80% of Ukrainian businesses remained in their regions – research]. *LIGA ZAKON*. URL : [https://biz.ligazakon.net/news/222625\\_ponad-80-ukrainskogo-biznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh-doslidzhennia](https://biz.ligazakon.net/news/222625_ponad-80-ukrainskogo-biznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh-doslidzhennia). [in Ukr.].
9. Savin, T. Rynok pratsi vtratyv ponad 2 mln osib: yakyy biznes postrazhdav vid mobilizatsii pratsivnykiv u ZSU [The labor market has lost more than 2 million people: what businesses have suffered from the mobilization of workers in the Armed Forces of Ukraine]. *Fokus*. URL : <https://focus.ua/uk/eksklyuzivnyy/621976-rinok-praci-vtratyv-ponad-2-mln-osib-yakyy-biznes-postrazhdav-vid-mobilizatsiyi-pracivnykiv-u-zsu>. [in Ukr.].
10. Prava pratsivnykiv pid chas voiennoho stanu [Rights of workers during martial law]. *LIGA ZAKON*. URL : [https://biz.ligazakon.net/analytics/210052\\_prava-pratsivnykiv-pd-chas-vonnogo-stanu](https://biz.ligazakon.net/analytics/210052_prava-pratsivnykiv-pd-chas-vonnogo-stanu). [in Ukr.].
11. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrainy vid 15.03.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukr.].

### ABSTRACT

**Liliia Zolotukhina. The impact of martial law on the labor rights and interests of employees.** The article examines the impact of martial law introduced in Ukraine on February 24, 2024, on the labor rights and interests of employees. The relevance of the study is stipulated by the need to understand the relevant legislative and organizational changes taking place in the labor sphere in the context of modern challenges.

The purpose of the article is to review and analyze the impact of martial law on the labor rights and interests of employees with a view to understanding further prospects and possible ways of their protection.

To achieve this goal, the study solved a number of tasks: to define the basic labor rights of citizens enshrined in the Constitution of Ukraine and the Labor Code; to analyze the changes in legislation caused by the introduction of martial law; to determine their impact on labor rights and interests of employees. The study used general scientific methods of cognition: induction and deduction, analysis and synthesis, association and analogy.

The study found that the difficult situation in the field of labor and employment has led to changes in labor legislation. In particular, the changes affected the establishment of a probationary period for employees; transfer of employees to another position; termination of employment, including with temporarily disabled employees and employees on vacation; working hours and reduced work schedules before holidays; vacation; collective bargaining agreements; payment of wages; suspension of employment contracts and other aspects of employment relations. Some of these changes restrict the labor rights and interests of employees. This causes not only concern among employees, but also emphasizes the need for monitoring and possible changes to maintain a balance between social needs and situational requirements.

The practical significance of the study lies in the possibility of applying the results obtained for further improvement of labor legislation with a view to ensuring more effective protection of employees' rights.

**Keywords:** *martial law, labor rights and interests, the Labor Code of Ukraine, employment contract, parental leave.*