

УДК 349.2

DOI: 10.31733/2078-3566-2022-6-481-487



**Владислав САКСОНОВ**<sup>©</sup>

кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

### ДЕЯКІ ЗМІН У ЗАКОНОДАВСТВІ СУЧАСНОЇ УКРАЇНИ ПРО ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Висвітлено процес трансформації та характеристику окремих важливих змін у законодавстві сучасної України про працю в умовах воєнного стану. розглянуто зміни в таких сферах трудових відносин, як право на працю, право на відпочинок (вихідні дні, святкові та неробочі дні, святкові робочі дні, відпустки), тривалість робочого тижня, дія окремих положень колективного договору, зміна істотних умов праці, збереження робочого місця під час вимушеної відпустки за власний рахунок тощо у період дії воєнного стану. Наголошено, що роботодавці й працівники зобов'язані під час трудових відносин враховувати, виконувати і дотримуватися вимог, встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022, норми якого на період дії воєнного стану мають вищу юридичну силу, ніж положення КЗпПУ. Зауважено, що такі зміни в законодавстві (йдеться про законодавство сучасної України про працю, яким встановлюються певні обмеження та особливості організації трудових відносин на цей час), є загалом характерними, об'єктивно зумовленими, а тому виправданими для держави, стосовно якої здійснюється зухвала агресія та повномасштабне військове вторгнення, для посилення її обороноздатності й життєздатності країни в цілому.

**Ключові слова:** законодавство, законодавство про працю, воєнний стан, трудові права, трудові обов'язки.

**Постановка проблеми.** Гарантовані Конституцією України права на працю та відпочинок, а також встановлені національним законодавством інші важливі трудові права й обов'язки найманих працівників і роботодавців, в умовах воєнного стану наразі зазнають суттєвих змін. При цьому трансформація положень національного законодавства, що регулюють трудові відносини, відбувається доволі динамічно. Саме тому виникає постійна необхідність у науковому фаховому осмисленні та практичній характеристиці сутності та значення таких змін. Цим, власне, і зумовлена актуальність цієї тематики й потреба у подальшому продукуванні дослідницьких студій у сфері юридичного забезпечення трудових відносин у сучасній українській державі.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** Теоретико-доктринальну та практично-прикладну характеристику змін у трудовому законодавстві України в період воєнного часу, що розпочався фактично відразу після повномасштабного військового вторгнення на територію нашої держави, збройної агресії російської федерації щодо України, а фактично війни, вже надавали численні фахівці, як учені-правники, так і юристи-практики. Серед них, зокрема, студії таких фахівців, як: А. Андрушко, С. Бортник, Н. Вапнярчук, Н. Галкіна, Т. Занфірова, Р. Зварич, О. Горностай, Ю. Гришина, М. Іншин, Н. Макаренко, К. Машков, К. Мельник, Н. О. Мельничук, О. Мельничук, В. Тарасенко, Т. Товт, М. Хмара, Г. Чанишева, О. Ярошенко та ін.

Проте аналіз чинного трудового законодавства та чималой кількості публікацій, які стосуються зазначеної проблематики, переконують, що зміни у правовому регулюванні цієї сфери суспільних відносин у сучасній Україні відбуваються постійно. Тому саме стрімка динаміка змін і зумовлює неабияку актуальність підготовки професійних студій, наукових досліджень юридичних засад регулювання цієї сфери суспільних відносин.

© В. Саксонов, 2022

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-2749-7662>

[vsaksonov0718@gmail.com](mailto:vsaksonov0718@gmail.com)

Тож метою цієї статті є характеристика окремих важливих змін у законодавстві сучасної України про працю в умовах воєнного стану.

**Виклад основного матеріалу.** Насамперед треба зауважити, що сучасний Кодекс законів про працю України (далі КЗпПУ) містить різні поняття, тотожні або наближені за своїм змістом до терміна «законодавство». Крім, власне, поняття «законодавство про працю» – статті 3, 4 КЗпПУ, це ще: «закони про працю», систематизовані в кодексі (який фактично являє собою єдиний нормативно-правовий акт); «акти законодавства України», прийняті відповідно до КЗпПУ (ст. 4 цього кодексу). Водночас, точне розуміння їх сутності та змісту, є вкрай важливим і для правничої теорії, і для юридичної практики [1]. Наголосимо, що всі ці поняття та словосполучення вживаються у чинній редакції КЗпПУ. Проте найчастіше використовується терміно-поняття «законодавство» (наприклад у статтях 1, 3, 4 та ін. КЗпПУ) [2], а також у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 (наприклад, у його 1 статті та ін.) [3] та інших нормативно-правових актах.

Один із дослідників-правників – Н. Оніщенко щодо цього зазначає, що є декілька варіантів тлумачень терміна «законодавство»:

- сукупність усіх законів та підзаконних актів держави;
- сукупність нормативних правових актів вищого законодавчого органу, Президента й уряду України;
- сукупність усіх нормативних актів вищого органу законодавчої влади;
- сукупність виключно законів [4, с. 267].

Стосовно цього питання на особливу увагу заслуговує Рішення Конституційного Суду України № 12-рп/98 від 09.07.1998 у справі за конституційним зверненням Київської міської ради професійних спілок щодо офіційного тлумачення у ст. 21 Кодексу законів про працю України [2] – справа про тлумачення терміну «законодавство» (причому в даному випадку йшлося саме про трудове законодавство). У цьому Рішенні Конституційного Суду України (його резолютивній частині) зазначено, що термін «законодавство», який вживається в ч. 3 ст. 21 Кодексу законів про працю України щодо визначення сфери застосування контракту як особливої форми трудового договору, треба розуміти так, що ним охоплюються закони України, чинні міжнародні договори України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, а також постанови Верховної Ради України, укази Президента України, декрети і постанови Кабінету Міністрів України, прийняті в межах їх повноважень та відповідно до Конституції України та законів України [5, с. 261].

При цьому деякі фахівці вважають, що аналіз резолютивної частини зазначеного Рішення Конституційного Суду України дає змогу зробити певні висновки, які напевно суттєво коригують обсяг категорії «законодавство» (а фактично – система законодавства) в її сучасному доктринальному розумінні:

- по-перше, як структурний елемент національного законодавства України були визнані міжнародні договори, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України. Цей висновок повною мірою узгоджується з положенням, закріпленим у ч. 1 ст. 9 Основного Закону нашої держави;
- по-друге, оскільки Україна в 1997 р. ратифікувала Конвенцію про захист прав людини і основоположних свобод, а також факультативні протоколи до неї (тобто міжнародний договір у галузі захисту прав та свобод людини), відкрились реальні можливості для імплементації в національну правову систему елементів прецедентного права, адже рішення Європейського суду з прав людини за своєю юридичною природою є судовими прецедентами [4, с. 267–268].

Переходячи до характеристики зазначених у титульній назві статті змін, передусім треба звернути увагу на головні засадничі положення, викладені у ст. 43 Конституції України, в якій зауважується – «Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується». Поряд із цим вказано – «Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності...» [6].

Крім Основного закону нашої держави – Конституції України, другим за значенням нормативно-правовим актом, який регулює трудові відносини, є Кодекс законів про працю України, про що вказано і у ст. 4 КЗпПУ [2], а інші акти

законодавства України у цій сфері приймаються відповідно до нього.

У ст. 1 КЗпПУ вказано, що «Кодекс законів про працю України регулює трудові відносини всіх працівників». У ст. 2 закріплено, що «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». Статтею 3 встановлено, що «Законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами». Далі зазначається: «Законодавство про працю складається з Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства України, прийнятих відповідно до нього» [Там само].

Водночас Кодекс законів про працю України містить і спеціальні глави та окремі статті, які регулюють умови роботи. Наприклад, це глава III «Трудовий договір», IV «Робочий час», глава V «Час відпочинку», глава VI «Нормування праці», глава VII «Оплата праці» та інші. Зокрема у ст. 50 КЗпПУ вказано, що «Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень» [2].

Відповідно до змісту норми, закріпленої у ч. 2 ст. 22 Конституції України (що, як зазначено в її преамбулі, є Основним законом нашої держави) «Конституційні права і свободи гарантуються і не можуть бути скасовані». До того ж у частині 3 цієї статті вказано: «При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод». Водночас у ст. 64 Конституції України зауважено, що «Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України». При цьому також вказано, що «в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень» [6].

У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти нашої суверенної держави Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, з 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб по всій території України запроваджено воєнний стан [7]. У наступному цей строк неодноразово було продовжено. Це положення зберігає чинність і до сьогодні. Відповідно до нього на всю територію нашої держави було поширено правовий режим воєнного стану [8].

Під час дії воєнного стану був прийнятий та набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, яким було визначено «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 (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»» [3].

У чинній редакції Прикінцевих положень КЗпПУ зауважується, що «під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені цим законом [2].

Нормами зазначеного закону були внесені суттєві зміни в організацію та правове регулювання цієї сфери життєдіяльності на зазначений період. Стосовно, наприклад, тривалості робочого часу для окремих категорій працівників у частинах 1 та 2 ст. 6 цього закону вказано:

«1. 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).

2. 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» [3].

Отже, встановлена законодавством максимальна можлива тривалість робочого

тижня для певних категорій працівників на період дії воєнного стану в Україні може бути збільшена з 40 до 60 годин (на 20 годин, тобто на третину).

У частинах 3–5 цієї статті зауважується:

«3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин» [3].

Аналогічна ситуація щодо зміни трудових прав не на користь найманих працівників спостерігається і з гарантованим у ст. 45 Конституції України правом на відпочинок, для кожного, хто працює. Нагадаємо, що у змісті вказаної статті зазначається, що «Кожен, хто працює, має право на відпочинок.

Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час і т. п.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом» [6].

Стосовно, наприклад, тривалості щорічної основної відпустки, у ст. 75 КЗпПУ вказано: «Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору» [2]. При цьому для багатьох категорій: військових; правоохоронців; медиків; науково-педагогічних працівників; осіб, що працюють за шкідливих для здоров'я умов праці та деяких інших категорій, мінімальна тривалість щорічної основної відпустки, гарантованої законом, до повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України, значно перевищувала 24 години.

Проте у ч. 1 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX щодо цього було внесено зміни, згідно з якими вказано: «1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік». Редакція ж п. 1 ч. 1. цієї статті, що була чинною до внесення змін у цей закон 1 липня 2022 р., за змістом була ще більш жорсткішою та категоричнішою для найманих працівників і чітко встановлювала максимальний строк щорічної чергової відпустки у 24 календарних дні. Проте далі зазначено: «Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану» [3].

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки». Крім того, у ч. 2 ст. 12 цього Закону вказано: «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» [Там само].

Надалі вказується, що деякі норми окремих статей Закону України «Про відпустки» [9] у період дії воєнного стану не застосовуються [3].

У коментарі Мінекономіки до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX щодо цього вказано: «На період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;
- обмеження граничних норм надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;
- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні» [10].

Зміни, що стосуються часу відпочинку, торкнулися й іншого. Наприклад,

святкові й неробочі дні залишилися святковими, але стали робочими.

Важливими є і зміни, визначені у статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX – «На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця» [3]. Звичайно, що у такій ситуації важко очікувати на поліпшення умов праці, відпочинку тощо для найманих працівників. Водночас у коментарі Мінекономіки до цього Закону щодо цього вказано: «Разом з тим вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення» [10].

Стосовно зміни істотних умов праці у ст. 32 КЗпПУ зазначено: «У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» [2]. Але вже у наступному рядку вказується, що «у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 [3]. Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за п. 6 ст. 6 КЗпПУ [2]. Водночас у коментарі Мінекономіки до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX зауважується: «Вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП. Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору» [10].

Щоправда, новим законом встановлено й деякі норми на користь найманих працівників. Зокрема, у ч. 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 закріплено, що «Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч.1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»» [9]. А це означає можливість збереження робочого місця для працівника. Проте відповідно положень ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 максимальна тривалість такої відпустки все ж таки обмежена 90 днями.

Крім того, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 передбачено захист і певних прав роботодавців з метою нормального та планомірного характеру організації робочого процесу. Зокрема, у ч. 2 ст. 2 цього закону зазначається, що «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [3].

Стосовно оплати праці у ч. 1 ст. 115 КЗпПУ зазначено, що «заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата» [2]. Відповідні норми закріплені і у спеціальному законі [11].

Статтею 259 КЗпПУ встановлено: «Державний нагляд та контроль за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми

власності, виду діяльності, господарювання, фізичними особами - підприємцями, які використовують найману працю, здійснює центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України» [2]. Як і раніше, реалізацію зазначених функцій покладено на Держпраці [12].

**Висновки.** Отже, в період дії воєнного стану в Україні не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [3]. Водночас інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником і роботодавцем [10].

Отже, роботодавці та працівники зобов'язані під час трудових відносин виконувати й дотримуватися вимог, встановлених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [3], норми якого мають вищу юридичну силу на період дії воєнного стану, ніж положення КЗпПУ [2].

Цікавим є також факт видання коментаря центрального органу виконавчої влади – Мінекономіки до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [3].

Зрештою треба зауважити, що такі зміни в законодавстві (в цьому разі йдеться про законодавство сучасної України про працю в період дії воєнного стану, яким встановлюються певні обмеження та особливості організації трудових відносин у цей час), є загалом характерними, об'єктивно зумовленими, а тому виправданими для держави, стосовно якої здійснюється зухвала агресія та повномасштабне військове вторгнення, для посилення її обороноздатності й життєздатності країни в цілому.

#### Список використаних джерел

1. Саксонов В. Б. Визначення понятійно-категоріального апарату як методологічна парадигма юриспруденції. *Науковий вісник Юридичної академії МВС*. 2005. № 3. С. 76–85.
2. Кодекс законів про працю України від 10.12.71. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. 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>.
4. Теорія держави і права : підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Кол. авт.; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, проф. Ю. А. Ведерніков. 3-є вид. перероб. і доп. Дніпро : ДДУВС ; Ліра ЛТД. 2017. 480 с.
5. Теорія держави і права : підруч. / кол. авт. ; кер. авт. кол. канд. юрид. наук, проф. Ю. А. Ведерніков. Київ : Ун-т сучасних знань ; Дніпропетровськ: Дніпроп. держ. ун-т внутр. Справ, Ліра ЛТД, 2014. 468 с.
6. Конституція України від 28.06.1996. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show>.
7. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» : Закон України від 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.
8. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
9. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
10. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ME220171>.
11. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>.
12. Деякі питання здійснення державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю : постанова Кабінету Міністрів України від 21.08.2019 № 823. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n12>.

Надійшла до редакції 09.12.2022

#### References

1. Saksonov, V. B. (2005) Vyznachennya ponyatiyno-katehorial'noho aparatu yak metodolohichna paradyhma yurysprudentsiyi [Definition of the conceptual and categorical apparatus as a methodological paradigm of jurisprudence]. *Naukovyy visnyk Yurydychnoyi akademiyi MVS*. № 3, pp. 76–85. [in Ukr.].
2. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10.12.71 [Code of Labor Laws of Ukraine dated 10.12.71]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukr.].
3. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrayiny vid 15.03.2022. URL :

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukr.].

4. Teoriya derzhavy i prava [Theory of state and law] : pidruch. dlya stud. vyshch. navch. zakl. / Kol. avt.; ker. avt. kol. kand. yuryd. nauk, prof. Yu. A. Vedyernikov. 3-ye vyd. pererob. i dop. Dnipro : DDUVS ; Lira LTD. 2017. 480 p. [in Ukr.].

5. Teoriya derzhavy i prava [Theory of state and law] : pidruch. / kol. avt. ; ker. avt. kol. kand. yuryd. nauk, prof. Yu. A. Vedyernikov. Kyiv : Un-t suchasnykh znan' ; Dnipropetrovs'k: Dniprop. derzh. un-t vnutr. Sprav, Lira LTD, 2014. 468 p. [in Ukr.].

6. Konstytutsiya Ukrainy vid 28.06.1996 [Constitution of Ukraine dated June 28, 1996]. URL: <http://zacon2.rada.gov.ua/laws/show/>. [in Ukr.].

7. Pro zatverdzhennya Ukazu Prezydenta Ukrainy «Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukraini» [On the approval of the Decree of the President of Ukraine "On the introduction of martial law in Ukraine"] : Zakon Ukrainy vid 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>. [in Ukr.].

8. Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu [On the legal regime of martial law] : Zakon Ukrainy vid 12.05.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>. [in Ukr.].

9. Pro vidpustky [On holidays] : Zakon Ukrainy vid 15.11.1996. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukr.].

10. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15.03.2022 «Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu» [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine dated 15.03.2022 "On the organization of labor relations under martial law"]. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ME220171>. [in Ukr.].

11. Pro oplatu pratsi [On wages] : Zakon Ukrainy vid 24.03.1995. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukr.].

12. Deyaki pytannya zdiysnennya derzhavnoho nahlyadu ta kontrolyu za doderzhannyam zakonodavstva pro pratsyu [Some issues of state supervision and control over compliance with labor legislation] : postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 21.08.2019 № 823. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/823-2019-%D0%BF#n12>. [in Ukr.].

#### ABSTRACT

**Vladyslav Saksonov. Some amendments to the current labor legislation of Ukraine under martial law.** The article highlights the process of transformation and the characteristics of certain important changes in the legislation of modern Ukraine on work under martial law. First of all, it is noted that the transformation of the provisions of national legislation, which regulate labor relations, takes place quite dynamically. That is why there is a constant need for scientific professional understanding and practical characterization of the essence and meaning of such changes. This, in fact, determines the relevance of this topic and the need to produce research studies in the field of legal protection of labor relations in the modern Ukrainian state. This article discusses the main changes in such areas of labor relations as the right to work, the right to rest (weekends, holidays and non-working days, holiday working days, vacations), the length of the working week, the effect of certain provisions of the collective agreement, changes in essential working conditions, maintaining a workplace during forced leave at one's own expense, etc. during the period of martial law.

In particular, the article emphasizes that employers and employees are obliged to take into account, fulfill and comply with the requirements established by the Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law" dated March 15, 2022 No. 2136-IX, the norms of which are in force during the period of employment martial law have a higher legal force than the provisions of the KZpPU. Also interesting is the fact that the central executive body – the Ministry of Economy – issued a commentary to the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" dated March 15, 2022.

Finally, it is noted that such changes (in the legislation, in this case we mean the legislation of modern Ukraine on labor, which establishes certain restrictions and features of the organization of labor relations at this time) are generally characteristic, objectively determined, and therefore justified, for the state, in relation to which brazen aggression and a full-scale military invasion are being carried out, in order to strengthen the defense capability and viability of the country as a whole.

**Keywords:** *legislation, labor legislation, martial law, labor rights, labor duties.*