

Як такий спосіб, юридична техніка призначена знімати протиріччя в правовій нормі між повинним і суцим, приводячи *реальний* правопорядок у відповідність з визначеним нормами права *ідеальним* правопорядком й утворюючи таким чином у суспільстві дійсно необхідний правопорядок.

А оскільки повинне й суцє в різних суспільствах виявляються різними, то на практиці юридична техніка змінюється від одного суспільства до іншого і навіть різниться в межах одного суспільства в різні історичні періоди. З цього випливає, що владний суб'єкт не має від самого початку якогось раз назавжди даного готового способу правової діяльності, і йому належить визначити для себе цей спосіб. А для цього потрібно скласти поняття, по-перше, про існуючий у даний момент правовий порядок, по-друге, поняття про необхідний правопорядок і, по-третє, про такий необхідний спосіб правової діяльності, який забезпечить утвердження в суспільстві дійсно необхідного правопорядку. По суті, потрібне *пізнання* права в його *ідеї*, в якій не лише відображений об'єкт, а й виражено способи практичної реалізації знання про нього, та в яку владний суб'єкт вкладає свою ціль, спрямовану на зміну існуючого правопорядку, реалізуючи певну управлінську, точніше правову ідею.

Таким чином, усвідомлення функціонального зв'язку норм права і юридичної техніки стає *необхідною умовою* формування й удосконалення того «механізму правового регулювання», про який багато говорять теоретики права і який усе ще залишається для практики у вигляді абстрактних уявлень.

**Олександр БОНДАР,**  
доцент кафедри  
цивільно-правових дисциплін  
Дніпровського державного  
університету внутрішніх справ,  
кандидат юридичних наук, доцент

## **ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ**

Запровадження воєнного стану в Україні у зв'язку з повномасштабним військовим вторгненням російської федерації з 24 лютого 2022 року створило нові виклики для всіх аспектів життя суспільства. Особливо це стосується сфери трудових відносин, де виникла необхідність негайного реагування на зміни в умовах праці, зайнятості та гарантій для працівників. Трудові права є основоположними у системі прав людини, тому їх захист набуває особливої актуальності в умовах війни. Водночас потреба у забезпеченні

функціонування підприємств у складних умовах вимагала відповідних правових рішень.

Дослідження правового регулювання трудових відносин у період воєнного стану є важливим для оцінки ефективності чинних норм, їх адаптації до нових умов та виявлення прогалин, які потребують вдосконалення. Необхідність розробки рекомендацій щодо поліпшення трудового законодавства також виникла через те, що багато положень були прийняті у терміновому порядку, що спричинило деякі недоліки та юридичні колізії.

Метою даної доповіді є аналіз змін у трудовому законодавстві, які були прийняті під час воєнного стану, зокрема тих, що стосуються захисту прав працівників та забезпечення стабільності роботодавців. Головна увага приділяється виявленню основних недоліків цих змін та наданню рекомендацій щодо їх усунення для подальшого вдосконалення правового регулювання визначеного кола трудових відносин.

*Зміни в трудовому законодавстві в умовах воєнного стану.* З початком воєнного стану були внесені значні зміни до Кодексу законів про працю України та інших нормативних актів, що регулюють трудові відносини. Основні зміни стосуються таких аспектів:

- *Трудові договори.* Дозволяється укладати строкові договори для заміщення працівників, які тимчасово не можуть виконувати свої обов'язки через евакуацію, хворобу або інші причини (трудовий договір з нефіксованим робочим часом).

- *Випробувальний термін.* Уведено випробувальний термін для всіх без винятку працівників, включаючи такі категорії, як вагітні жінки, неповнолітні, особи з інвалідністю.

- *Умови праці.* Роботодавцям надано право переводити працівників на інші посади або робочі місця без їх згоди, якщо це необхідно для пом'якшення наслідків воєнних дій. Це нововведення спрямоване на забезпечення гнучкості у використанні робочої сили.

- *Робочий час.* Для підприємств критичної інфраструктури робочий тиждень може бути збільшений до 60 годин. У той же час для деяких працівників тривалість робочого часу може бути зменшена до 40 годин на тиждень.

- *Відпустки.* Щорічна оплачувана відпустка може бути скорочена до 24 днів. Працівники також можуть взяти необмежену неоплачувану відпустку [1, 2].

Ці зміни спрямовані на підтримку економіки в умовах війни та забезпечення гнучкості трудових відносин, однак вони мають певні недоліки, які потребують додаткового аналізу.

*Основні проблеми та недоліки в регулюванні трудових відносин.* Хоча зміни у трудовому законодавстві покликані забезпечити стабільність трудових відносин, деякі положення мають недоліки, що ускладнюють їх реалізацію на практиці:

– *Оплата праці.* Однією з основних проблем є відсутність чітких механізмів щодо своєчасної виплати заробітної плати у випадках, коли діяльність підприємства призупинена через бойові дії.

– *Призупинення дії трудових договорів.* Закон дозволяє призупиняти трудові договори під час війни, але немає чіткого регулювання щодо обов'язків сторін у таких випадках. Відсутність комунікації між працівниками та роботодавцями може призводити до правових колізій.

– *Відпустки та їх використання.* Хоча закон передбачає право працівників на неоплачувану відпустку, існують ризики, що роботодавці можуть зловживати цим положенням для зменшення витрат на заробітну плату.

*Рекомендації щодо вдосконалення трудового законодавства.* Для поліпшення правового регулювання трудових відносин під час воєнного стану необхідно:

– *Встановити чіткі механізми для виплати заробітної плати після відновлення роботи підприємства.* Це допоможе уникнути невизначеності та захистить права працівників на оплату праці.

– *Уточнити правила призупинення трудових договорів,* забезпечивши можливість працівникам шукати тимчасову роботу без втрати робочого місця на основному місці роботи.

– *Розробити чіткі гарантії захисту прав працівників* під час перебування у відпустці, зокрема, запобігти примусовому відправленню у неоплачувану відпустку.

Крім того, необхідно забезпечити захист прав працівників, які через воєнні дії не мають можливості підтримувати зв'язок з роботодавцем. Це дозволить уникнути неправомірного звільнення та втрати місця роботи [3].

Отже, воєнний стан створив нові виклики для правового регулювання трудових відносин. Внесені зміни спрямовані на адаптацію трудових норм до надзвичайних умов, однак, незважаючи на їх позитивний вплив, вони не позбавлені певних недоліків. Серед основних проблем можна виділити відсутність чітких правил щодо виплати заробітної плати, призупинення дії трудових договорів та захисту прав працівників на відпустку.

Для подолання цих проблем необхідно продовжувати вдосконалення законодавства з урахуванням нових реалій та викликів, що постали перед Україною у період війни. Чітке та справедливе регулювання трудових відносин стане основою для забезпечення стабільності та правової захищеності працівників та роботодавців у кризових умовах.

#### **Список використаних джерел:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

3. Бондар О. С. Особливості правового регулювання праці в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 2. С. 182-185.

**Вікторія ГАМАЮНОВА,**  
голова громадської організації  
«Правова скеля», адвокат

### **ЗАКОНОДАВЧІ КОЛІЗІЇ В ПРАВОВИХ НОРМАХ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ, ВІТЕРАНІВ ТА ЧЛЕНІВ ЇХ РОДИН**

Понад десять років тому, в лютому 2014 року, розпочалася збройна агресія росії проти України. російська федерація, зокрема, порушуючи норми та принципи міжнародного права, анексувала Автономну Республіку Крим, окупувала окремі райони Донецької та Луганської областей. 24 лютого 2022 року російська федерація здійснила загарбницьке вторгнення на територію нашої суверенної і незалежної держави. Територія України зазнала нищівних ударів, що призвело до значних втрат серед військового та цивільного населення. Разом з цим, у зв'язку зі збройною агресією російської федерації та захопленням наших захисників у полон доля багатьох українців і дотепер залишається невідомою.

Досить важливим для людей, які втратили зв'язок з рідними, які стали на захист нашої країни та потрапили в полон до ворога, є наявність чіткого визначення (встановлення) їх правового статусу та захисту з боку держави.

Натомість незважаючи на те, що ще до повномасштабного вторгнення рашистських агресорів з 2014 року наші військові потрапляли в полон до ворога, а їх рідні отримували і отримують відповідні сповіщення із зазначенням статусу «полоненого», питання єдиного законодавчого визначення «військовослужбовців, захоплених в полон» та соціального захисту членів їх сімей не вирішене.

Відповідно до статті 21 Конституції України усі люди є вільні і рівні у своїй гідності та правах. Згідно з частиною першою статті 24 Основного Закону України громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом; не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками [1]. Рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства, на чому наголошено у міжнародних правових актах з питань захисту прав і свобод людини і громадянина. Водночас, виходячи з аналізу норм чинного законодавства України, вбачається неоднозначний та дискримінаційний підхід до соціального захисту військовослужбовців (військовополонених), які