

УДК 35.072

DOI <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2025-1-11>



Лілія ЗОЛОТУХІНА

доктор юридичних наук, професор
(Дніпровський державний університет внутрішніх справ,
м. Дніпро, Україна)
la.zolotukhina@gmail.com

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ДОПОМОГОЮ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ У СУЧАСНИХ УМОВАХ

Стаття присвячена дослідженню впливу сучасних реалій, зокрема воєнного стану, на трудові права та інтереси працівників. Актуальність дослідження зумовлена необхідністю розуміння відповідних законодавчих та організаційних змін, що відбуваються у трудовій сфері в умовах викликів сьогодення.

Мета статті – розглянути та проаналізувати забезпечення інтересів працівників у трудових договорах з метою розуміння подальших перспектив та можливих шляхів їх реалізації та захисту.

Для досягнення мети в процесі дослідження було вирішено низку завдань: визначено основні трудові права громадян, закріплені в Конституції України та Кодексі законів про працю; проаналізовано зміни в законодавстві, зумовлені введенням воєнного стану; визначено їх вплив на трудові права та інтереси працівників. В ході дослідження використані загальнонаукові методи пізнання: індукції та дедукції, аналізу та синтезу, асоціації та аналогії.

За результатами дослідження встановлено, що сучасна ситуація у сфері праці та зайнятості призводить до необхідності внесення змін в трудове законодавство. Зокрема, зміни повинні стосуватися удосконалення законодавства щодо гнучких форм праці, забезпечення психологічної підтримки працівників, удосконалення забезпечення безпеки працівників на віддалених робочих місцях, підвищення відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників, забезпечення стабільності зайнятості в умовах нестабільності, розширення можливостей для дистанційного навчання та розвитку працівників.

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, трудовий договір, оплата праці, гнучкий графік, віддалена робота, безпека праці.

Постановка проблеми. Трудовий договір є одним із основних юридичних механізмів, які забезпечують правовий статус працівників у будь-якій організації чи підприємстві. Він не лише визначає основні умови праці, а й служить інструментом захисту прав та інтересів працівників. В умовах глобалізації, цифровізації економіки та розвитку нових форм зайнятості, актуальність трудового договору як засобу захисту прав працівників набуває особливої ваги. З цією метою необхідно проаналізувати механізми забезпечення інтересів працівників через трудовий договір, враховуючи сучасні соціально-економічні умови, які постійно змінюються.

Інститут трудового договору, зокрема в умовах воєнного стану, постає перед новими викликами, що вимагають адаптації законодавства та практики укладання трудових договорів. Зокрема, поширення віддаленої роботи, гнучких форм зайнятості, фрілансу, «гіг-

економіки» та інших новітніх форм трудових відносин ставить перед правовою системою завдання щодо адаптації трудового договору до цих реалій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наразі відсутні конкретні дослідження або публікації, які б безпосередньо аналізували вплив сучасних реалій на трудові права та інтереси працівників, та їхню реалізацію у трудових договорах, оскільки це досить специфічна тема. Окремі аспекти цієї теми розглядають в своїх роботах Ковач Д.Л. [4], Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. [1], Сільченко С., Сербіна Д. [8], Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. [5] та інші. В зв'язку з цим існує необхідність в додаткових дослідженнях, котрі аналізуватимуть вплив воєнного стану на можливість реалізації інтересів працівників у трудових договорах, 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 можливість реалізації інтересів працівників за допомогою трудових договорів з метою розуміння подальших перспектив та можливих шляхів їх захисту.

Виклад основного матеріалу. Трудовий договір – це не лише правовий документ, що визначає умови праці, але й інструмент, який дозволяє забезпечити баланс інтересів двох сторін: роботодавця та працівника. З одного боку, трудовий договір має захищати інтереси роботодавця, забезпечуючи стабільність трудових відносин та належну організацію робочих процесів. З іншого боку, договір є основним інструментом захисту прав працівників, що дозволяє забезпечити їм соціальні гарантії та правову безпеку.

Трудовий договір, на думку правників, є важливим механізмом, що дозволяє реалізувати принципи соціальної справедливості. В умовах демократичного суспільства трудові відносини мають сприяти забезпеченню рівних прав і можливостей для всіх працівників. Це є основою для розвитку як індивідуальних, так і колективних прав. Інститут трудового договору ставить акцент на забезпечення основних соціальних прав, таких як право на рівну оплату праці, безпеку на робочому місці, право на відпустки, лікарняні та інші соціальні гарантії. Втілення принципу справедливості є особливо важливим при гарантуванні трудових прав працівників. При дослідженні дії принципу справедливості у трудовому праві науковці ставлять запитання: чи відповідає правова норма балансу суспільних та індивідуальних інтересів, а також наскільки правова норма є відображенням особистих інтересів працівників, чи захищає правова норма їх права. При цьому правова норма також повинна втілювати громадські, колективні та особисті інтереси, які є економічно та соціально обґрунтованими. Поєднання інтересів різних суб'єктів, їх правовий захист є критерієм справедливості норм [2; с. 192]

Розглядаючи трудовий договір як інструмент, що захищає інтереси працівників, варто зазначити важливість забезпечення рівноваги між економічними та соціальними правами. Зокрема, трудовий договір повинен забезпечувати такі основні аспекти, як:

- мінімальні умови праці, відповідно до міжнародних стандартів;
- належні умови для реалізації прав на відпустки, лікарняні та інші пільги;
- захист від дискримінації та зловживань з боку роботодавця.

Урахування таких аспектів дозволяє розглядати трудовий договір не лише як інструмент регулювання, а й як засіб забезпечення прав працівників на всіх етапах трудової діяльності.

Трудовий договір гарантує працівникам низку соціальних і економічних прав, що є основою соціального захисту та правового статусу працівника. Окрім стандартних елементів, таких як умови оплати праці та робочий час, трудовий договір також включає соціальні пільги, зокрема право на відпустки, лікарняні та інші пільги, що є необхідним для належного забезпечення гідного рівня життя працівника.

Одним із головних елементів трудового договору є чітке визначення умов оплати праці. В Україні це регулюється статтею 2 КЗпП України [3], яка зазначає, що кожен пра-

цівник має право на належну оплату праці відповідно до виконаної роботи. Однак варто звернути увагу на необхідність адаптації трудового договору до змінюваного ринку праці, де частина працівників може працювати за контрактами, що передбачають не тільки фіксовану заробітну плату, але й різноманітні бонуси та премії. На думку М. О. Пижова, справедливість в оплаті праці має розглядатись як: 1) ціннісна орієнтація (справедливість у такому разі встановлює відповідність винагороди зробленій праці). Ключовим у формуванні відчуття справедливості є не розмір заробітної плати, а суб'єктивна оцінка працівника. Саме працівники доволі часто пов'язують відчуття справедливості із пропорційністю між особистим трудовим внеском, кваліфікацією, кінцевим результатом роботи та розміром заробітної плати); 2) елемент виробничої ситуації корпоративної культури колективу працівників (справедливість є важливим елементом корпоративної культури, в основі яких трудова етика, мотивування, відчуття відповідальності чи байдужості до результату праці; ставлення до робочого місця; якісні характеристики трудової діяльності, шкідливі звички, планування професійної кар'єри); 3) фактор для мотивації працівників (відчуття справедливості оплати праці у працівників більше, чим вищий рівень задоволення від праці та заробітної плати [6, с. 158–159]. Принцип справедливості є сутнісною засадою права на заробітну плату, що проявляється у її змістовних компонентах та структурі оплати праці [9, с. 342].

Законодавство також зобов'язує роботодавців забезпечувати належні умови праці, що включають не тільки безпеку на робочому місці, а й наявність інфраструктури для виконання трудових обов'язків. Особливо важливою є адаптація трудового договору до нових форм роботи, таких як віддалена робота чи гнучкі графіки. Для таких умов необхідно додавати в трудовий договір спеціальні пункти, що регулюють питання використання цифрових інструментів, організацію робочого процесу та забезпечення ефективної комунікації між працівниками та роботодавцями.

У наш час трудовий договір як інститут все більше підпадає під вплив соціально-економічних змін, таких як технологічні інновації, цифровізація та розвиток нових форм зайнятості. Враховуючи ці обставини, традиційний підхід до укладання трудових договорів вже не може повною мірою відповідати сучасним вимогам. Гнучкий робочий час, віддалена зайнятість, робота за контрактами і фріланс – все це потребує відповідної правової регламентації.

Однією з основних новацій є впровадження віддаленої роботи, яка стала особливо актуальною під час пандемії COVID-19 і продовжує зберігати свою популярність. В умовах такої роботи трудовий договір має містити спеціальні умови щодо місця виконання трудових обов'язків, забезпечення належного робочого середовища (як фізичного, так і цифрового), а також регулювання графіків роботи і зобов'язань роботодавця щодо забезпечення технічними засобами.

У період воєнного стану в Україні вводяться спеціальні норми, що регулюють трудові відносини. Законодавство України передбачає певні зміни в умовах воєнного стану, які можуть тимчасово зменшувати або змінювати обсяг прав працівників. Проте важливо зазначити, що основні права, визначені Конституцією України та Міжнародною організацією праці, повинні залишатися незмінними.

Згідно з положеннями Кодексу законів про працю України (КЗпП) та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [9], роботодавці зобов'язані дотримуватися мінімальних стандартів трудового захисту навіть в умовах воєнного часу. Зокрема, варто зазначити, що працівникам при виконанні роботи віддалено мають бути забезпечені належні умови для її виконання, відповідно до трудового договору.

В умовах воєнного стану багато підприємств змушені перейти на віддалену роботу або змішані форми організації праці. При цьому роботодавці повинні враховувати декілька важливих аспектів:

1. Договірні відносини. Віддалена робота повинна бути офіційно оформлена у вигляді доповнень до трудових договорів або окремих угод, що визначають умови праці,

обов'язки та права працівника. Така угода повинна містити чітке визначення місця виконання роботи, умов оплати праці та технічних засобів, що надаються роботодавцем.

2. Робочий час та оплата праці. Важливо враховувати, що навіть у разі віддаленої роботи працівники мають право на нормований робочий час, визначений трудовим законодавством. Оплата праці працівників за віддалену роботу повинна бути проведена у відповідності до умов трудового договору, з урахуванням норм щодо мінімальної заробітної плати.

3. Забезпечення технічними засобами. Однією з основних вимог є забезпечення працівників необхідними технічними засобами (комп'ютери, програмне забезпечення, доступ до інтернету), що є передумовою для ефективного виконання трудових обов'язків.

У контексті віддаленої роботи в умовах воєнного стану виникають певні юридичні та практичні проблеми, які потребують вирішення.

1. Психологічне навантаження та перевантаження. Віддалена робота може призводити до зростання психологічного навантаження на працівників, особливо в умовах воєнного стану, коли робочий процес поєднується з емоційним стресом через війну та невизначеність ситуації. Роботодавець повинен передбачити заходи для забезпечення психологічної підтримки своїх працівників, а також дотримуватися норм щодо робочого часу та часу відпочинку.

2. Безпека працівників. В умовах воєнного стану забезпечення безпеки працівників, особливо при роботі в небезпечних регіонах, набуває надзвичайної важливості. Роботодавець має гарантувати працівникам безпечні умови для виконання роботи, у разі необхідності організовуючи доступ до укриттів, засобів зв'язку, медичної допомоги.

3. Збереження прав працівників при звільненні та скороченні. Воєнний стан часто призводить до необхідності скорочення чисельності персоналу або тимчасових припинень трудових відносин. У таких випадках роботодавець зобов'язаний дотримуватися чинних норм законодавства про звільнення та компенсації за скорочення, а також враховувати обставини воєнного часу.

З огляду на воєнні конфлікти в інших країнах, ряд міжнародних організацій, зокрема МОП, рекомендують країнам з підвищеним ризиком війни створювати законодавчі механізми для захисту прав працівників, що працюють віддалено. Це включає розробку гнучких стандартів безпеки праці, захисту психоемоційного стану працівників та забезпечення належних умов для виконання трудових функцій у надзвичайних ситуаціях.

В умовах швидкої цифровізації та розвитку нових форм трудових відносин, інститут трудового договору потребує значних удосконалень. Однак на даному етапі існують низка проблем, що потребують вирішення:

1. Необхідність удосконалення законодавства щодо дистанційної зайнятості. Хоча відповідні норми вже введено, на практиці все ще існує правова невизначеність щодо розподілу обов'язків між працівниками та роботодавцями, зокрема у питаннях організації робочого часу, визначення робочого місця, а також питань захисту персональних даних та кібербезпеки, оскільки віддалені працівники часто працюють з використанням технологічних платформ та особистих пристроїв.

2. Фріланс і гіг-економіка. Різноманітність форм зайнятості, таких як фріланс і робота на платформах, вимагає розвитку нових правових механізмів, що враховують нестабільність доходів працівників, відсутність стабільного робочого місця і відсутність типових соціальних гарантій. У трудовому договорі для таких категорій працівників потрібно чітко прописати питання щодо оплати праці, обов'язкових соціальних внесків, а також умов припинення чи зміни співпраці. Для цього слід розробити нові правові моделі, що захищатимуть інтереси таких працівників.

3. Міжнародні стандарти трудових відносин. В Україні необхідно враховувати міжнародний досвід та тенденції, які сприяють розвитку правового захисту працівників. Зокрема, потрібно вдосконалювати законодавство у відповідності до міжнародних

конвенцій та угод, зокрема тих, які регулюють умови роботи в умовах пандемії, віддалену зайнятість, а також права працівників у нових умовах цифрової економіки.

Для реалізації цих змін необхідно провести серйозні реформи в трудовому законодавстві, що включатимуть як перерозподіл повноважень між органами державної влади, так і створення нових інститутів правового захисту працівників.

Зважаючи на специфіку трудових відносин у період воєнного стану та швидку адаптацію до віддаленої роботи, вважаю за доцільне провести низку конкретних змін та вдосконалень, які дозволять підвищити ефективність захисту прав працівників у таких умовах, а саме:

1. Удосконалення законодавства щодо гнучких форм праці. Для забезпечення стабільності трудових відносин під час війни необхідно розробити та впровадити механізми, які дозволяють роботодавцям та працівникам ефективно адаптуватися до ситуації. Пропоную ввести обов'язкові доповнення до трудових договорів, які чітко визначатимуть умови віддаленої роботи в умовах воєнного стану. Це може включати: а) регулювання змін у робочому часі з урахуванням обставин (наприклад, можливість розподілу робочих годин протягом дня або тижня); б) окремі норми щодо використання технічних засобів, які надаються роботодавцем, та підтримки з боку роботодавця у випадку поломки або неполадок; в) встановити обов'язкову наявність у трудових договорах пункту, що регулює адаптацію до віддаленої роботи під час війни, з чітким визначенням термінів, умов і прав сторін.

2. Забезпечення психологічної підтримки працівників. Воєнний стан створює високий рівень стресу для працівників, і часто віддалена робота стає додатковим психологічним навантаженням. Тому важливим є створення механізмів психологічної підтримки працівників, а саме: а) розробити програми корпоративної психологічної допомоги (психологічні консультації, тренінги на тему стресостійкості, лінії підтримки); б) ввести обов'язкові періодичні опитування серед працівників про рівень їхнього емоційного та психологічного стану для виявлення потенційних проблем та надання підтримки на ранніх етапах. У зв'язку з цим, доцільно визначити в законодавстві обов'язковість створення таких програм у компаніях, що перевищують певну кількість працівників, а також заохочувати малий та середній бізнес до впровадження подібних ініціатив.

3. Удосконалення забезпечення безпеки працівників на віддалених робочих місцях. Працівники, які працюють віддалено, повинні мати належні умови для забезпечення не тільки технічної, але й фізичної безпеки під час виконання своїх обов'язків. Це питання набуває особливої актуальності в умовах воєнного стану. У разі, якщо працівник перебуває в зонах, де існує підвищена загроза (небезпека обстрілів, відключення електроенергії, аварії), роботодавець має зобов'язати працівників організувати робоче місце таким чином, щоб забезпечити хоча б мінімальну безпеку. Наприклад, створити «план евакуації» для віддалених працівників, які можуть перебувати в небезпечних зонах. Забезпечити працівників необхідними засобами для захисту (наприклад, мобільними генераторами для забезпечення безперервної роботи в разі відключення електроенергії, спеціальними мобільними телефонами для термінових викликів допомоги тощо), а також зобов'язати роботодавців розробляти та надавати інструкції для віддалених працівників щодо дій у випадку надзвичайних ситуацій.

4. Підвищення відповідальності роботодавців за порушення трудових прав працівників. Для забезпечення справедливості в умовах воєнного стану потрібно підвищити відповідальність роботодавців за порушення трудових прав працівників, зокрема у випадку неналежного виконання своїх зобов'язань щодо віддаленої роботи. Зокрема: 1) встановити більш жорсткі санкції за порушення норм, що стосуються віддаленої роботи, зокрема, за несвоєчасну виплату заробітної плати або недотримання умов щодо надання технічних засобів; 2) ввести механізм швидкого вирішення трудових спорів для працівників, що працюють віддалено, шляхом створення спеціалізованих онлайн-платформ для подачі скарг

та вирішення спорів через електронні засоби. А також, шляхом залучення до вирішення трудових спорів медіаторів.

5. Забезпечення стабільності зайнятості в умовах нестабільності. В умовах воєнного стану багато працівників можуть бути піддані скороченням або відправленню у відпустки без збереження заробітної плати. Проте навіть у цих обставинах права працівників повинні бути збережені. У зв'язку з цим, вважаю за доцільне передбачити гарантії для працівників, що працюють віддалено, щодо стабільності їхнього працевлаштування в період кризових ситуацій. Запровадити спеціальні програми для тимчасової підтримки бізнесів, що дозволяють зберегти робочі місця навіть під час скорочення персоналу. Для цього необхідно розробити механізми для тимчасового фінансування програм збереження робочих місць у разі скорочення виробничих потужностей або виведення працівників на неповний робочий день в умовах воєнного стану.

6. Розширення можливостей для дистанційного навчання та розвитку працівників. Необхідно створити умови для безперервного розвитку працівників, навіть якщо їхня робота здійснюється віддалено. Важливим аспектом є підвищення кваліфікації. Роботодавці мають сприяти працівникам у здобутті нових знань, особливо у сфері цифрових технологій, що є актуальним для дистанційної роботи. Розробити державні програми для співфінансування навчання працівників, які мають бути запущені через онлайн-платформи. Зокрема, ввести систему державних грантів або податкових пільг для роботодавців, що інвестують у професійну підготовку своїх працівників під час воєнного стану.

Висновки. Таким чином, захист прав працівників при віддаленій роботі в умовах воєнного стану вимагає комплексного підходу та вдосконалення законодавства, яке повинно адаптуватися до реалій часу. Запропоновані ініціативи сприятимуть забезпеченню стабільності трудових відносин, підвищенню рівня захисту працівників та розвитку економіки в умовах кризових ситуацій.

Трудовий договір є фундаментальним інструментом, що регулює трудові відносини між роботодавцем і працівником, забезпечуючи правову та соціальну захищеність обох сторін. Однак, у зв'язку з глобальними змінами на ринку праці, таким як цифровізація, віддалена робота, розвиток гіг-економіки, потрібно адаптувати трудове законодавство до нових викликів. Гнучкий робочий час, дистанційна зайнятість, фріланс і платформи потребують спеціальних правових інструментів, що забезпечать належний рівень соціальних гарантій для всіх працівників. Завдяки внесенню змін до трудового законодавства можна створити правові умови для розвитку нових форм праці та підвищення рівня захисту прав працівників у сучасному світі. Водночас, необхідно розуміти, що удосконалення трудового договору повинно бути багатогранним і охоплювати різні аспекти трудових відносин, щоб забезпечити рівновагу між економічними інтересами роботодавців та соціальними правами працівників.

Список використаних джерел

1. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. URL: <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65>.
2. Жигалкін І.П. Справедливість як засадничий принцип трудового права України. Адаптація до права ЄС регулювання економіки України в сучасних умовах: зб. наукових праць за матеріалами «Круглого столу» (м. Харків, 26 травня 2015 р.): НДІ ПЗІР, 2015. С. 1189–193.
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971. № 322. VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/law/show/322-08>.
4. Ковач Д.Л. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: захист прав та соціальна стабільність. *Науковий вісник міжнародного гуманітарного університету*. Сер.: Юриспруденція. 2024. № 67. С. 42–46.

5. Мельничук О.Ф., Мельничук М.О., Павліченко І.М. Правове регулювання та особливості застосування дистанційної роботи в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Вип. 70. С. 242–247.
6. Пижова М.О. Категорія справедливості в контексті оплати праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2020. № 9. С. 157–159.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. ВРУ. 2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Сільченко С., Сербіна Д. Дистанційна праця: сучасний стан і перспективи розвитку правового регулювання. *Підприємництво, господарство і право. Серія : Трудове право*. 2021. Вип. 1. С. 93–99.
9. Фрідманська В.І. Справедливість як одна з ключових конституційних засад регулювання права на заробітну плату. *Електронне наукове видання “Аналітично-порівняльне правознавство”*. С. 340–345. <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/09/63.pdf>

Надійшла до редакції 04.03.2025

References

1. Hryshyna, Yu. M., & Chanyшева, H. I. (2022). Osnovni tendentsii rozvytku trudovoho prava v umovakh voiennoho stanu [Main Trends in the Development of Labor Law under Martial Law]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, 71, 376–381. Retrieved from <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2022/08/65> [in Ukrainian].
2. Zhyhalkin, I. P. (2015). Spravedlyvist yak zasadnychi pryntsyp trudovoho prava Ukrainy [Justice as a Fundamental Principle of Labor Law in Ukraine]. In *Adaptatsiia do prava YeS rehulivannia ekonomiky Ukrainy v suchasnykh umovakh: zbirnyk naukovykh prats za materialamy «Kruhloho stolu» (Kharkiv, 26 travnia 2015 r.) – Adaptation to EU Law of Ukraine's Economic Regulation under Modern Conditions: Proceedings of the Round Table* (pp. 189–193). Kharkiv: NDI PZIR. [in Ukrainian].
3. Verkhovna Rada Ukrainy. (1971, hrudnia 10). *Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy № 322-VIII* [Labour Code of Ukraine: Law of Ukraine No. 322-VIII]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> [in Ukrainian].
4. Kovach, D. L. (2024). Osoblyvosti trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: zakhyst prav ta sotsialna stabilnist [Peculiarities of Labor Relations under Martial Law: Protection of Rights and Social Stability]. *Naukovyi visnyk mizhnarodnoho humanitarnoho universytetu. Seriya: Yurysprudentsiia – Scientific Bulletin of the International Humanitarian University. Series: Jurisprudence*, 67, 42–46. [in Ukrainian].
5. Melnychuk, O. F., Melnychuk, M. O., & Pavlichenko, I. M. (2022). Pravove rehulivannia ta osoblyvosti zastosuvannia dystantsiinoi roboty v umovakh voiennoho stanu [Legal Regulation and Features of Remote Work under Martial Law]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu – Scientific Bulletin of Uzhhorod National University*, 70, 242–247. [in Ukrainian].
6. Pyzhova, M. O. (2020). Katehoriia spravedlyvosti v konteksti oplaty pratsi [The Category of Justice in the Context of Remuneration]. *Yurydychnyi naukovyi elektronnyi zhurnal – Legal Scientific Electronic Journal*, 9, 157–159. [in Ukrainian].
7. Verkhovna Rada Ukrainy. (2022, bereznia 15). *Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy № 2136-IX* [On the Organization of Labor Relations under Martial Law: Law of Ukraine No. 2136-IX]. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
8. Silchenko, S., & Serbina, D. (2021). Dystantsiina pratsia: suchasnyi stan i perspektyvy rozvytku pravovoho rehulivannia [Remote Work: Current State and Prospects for Legal Regulation]. *Pidpriemnytstvo, hospodarstvo i pravo. Seriya: Trudove pravo – Entrepreneurship, Economy and Law. Series: Labor Law*, 1, 93–99. [in Ukrainian].
9. Fridmanska, V. I. (2022). Spravedlyvist yak odna z kliuchovykh konstytutsiinykh zasad rehulivannia prava na zarobitnu platu [Justice as One of the Key Constitutional Principles of Wage Regulation]. *Elektronne nauкове vydannia “Analitichno-porivnialne pravoznavstvo” – Electronic Scientific Journal “Analytical and Comparative Jurisprudence”*, 3, 340–345. Retrieved from <https://app-journal.in.ua/wp-content/uploads/2022/09/63.pdf> [in Ukrainian].

ABSTRACT

Liliia Zolotukhina. Securing the interests of workers with the help of employment contracts in modern conditions

The article is devoted to the study of the influence of modern realities, in particular the state of war, on the labor rights and interests of employees. The relevance of the study is determined by the need to understand the relevant legislative and organizational changes taking place in the labor sphere in the conditions of today's challenges.

The purpose of the article is to consider and analyze the provision of employees' interests in labor contracts in order to understand further prospects and possible ways of their implementation and protection.

To achieve the goal, a number of tasks were solved in the research process: the basic labor rights of citizens enshrined in the Constitution of Ukraine and the Code of Labor Laws were determined; changes in the legislation caused by the introduction of martial law were analyzed; their impact on the labor rights and interests of employees is determined. In the course of the study, general scientific methods of cognition were used: induction and deduction, analysis and synthesis, association and analogy.

Based on the results of the research, it was established that the current situation in the field of labor and employment leads to the need to make changes to the labor legislation. In particular, the changes should relate to the improvement of the legislation on flexible forms of work, the provision of psychological support for employees, the improvement of the safety of employees at remote workplaces, increasing the responsibility of employers for violating the labor rights of employees, ensuring the stability of employment in conditions of instability, expanding opportunities for distance learning and development of employees.

The practical significance of the study lies in the possibility of applying the obtained results for further improvement of labor legislation in order to ensure more effective protection of the rights of employees.

Key words: *martial law, labor rights and interests, Code of Labor Laws, labor contract, salary, flexible schedule, remote work, labor safety.*