УДК 349.2

Ю.К. Старцев,
аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін і
трудового права ім. проф. О. І. Процевського
Харківського національного педагогічного
університету імені Г. С. Сковороди
https://orcid.org/0009-0009-8547-8882

ОКРЕМІ ПРОБЛЕМИ ВПЛИВУ СПЕЦІАЛЬНОГО ЗАКОНОДАВСТВА ЩОДО СТРОКОВОСТІ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ НА СТАБІЛЬНІСТЬ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. У статті досліджуються окремі проблеми впливу спеціального законодавства щодо трудових договорів на стабільність трудових правовідносин в умовах воєнного стану. Метою статті є характеристика впливу спеціального законодавства режиму воєнного стану щодо строковості трудових договорів на стабільність трудових правовідносин в Україні. автор відстоює позицію, що стабільність трудових правовідносин становить спільний інтерес працівника, роботодавця і держави, оскільки забезпечує узгодження соціальних та економічних складових їхньої взаємодії.

Наголошується, що для працівника стабільність трудового зв'язку пов'язана з можливістю реалізації права на працю, збереженням джерела доходу, своєчасним отриманням заробітної плати та передбачуваністю умов професійної діяльності. Для роботодавця вона має значення як чинник безперервності господарської діяльності, збереження кадрового потенціалу, ефективного використання професійних компетентностей працівників і досягнення визначених виробничих та економічних результатів.

Акцентовано увагу на тому, що спільна зацікавленість сторін у збереженні трудових правовідносин не усуває відмінностей між їхніми інтересами та особливостей правового становища працівника і роботодавця. У зв'язку із цим особливого значення набуває нормативне визначення меж здійснення роботодавцем організаційно-управлінських повноважень, дотримання погоджених умов праці та забезпечення передбачуваності правової поведінки учасників трудових правовідносин.

В умовах воєнного стану та повоєнного відновлення України особливої актуальності набуває оцінювання спеціальних законодавчих механізмів з погляду їхнього впливу на можливість продовження трудових правовідносин і забезпечення належного балансу між потребами роботодавця та гарантіями працівника. Пропонується виключити можливість окремого регулювання укладення строкових трудових договорів в умовах режиму воєнного стану і повернутися до дії ст. 23 КЗпП України з метою забезпечення стабільності трудових правовідносин та використання підходів гідної праці.

https://doi.org/10.34142/23121661.2026.43.30

Creative Commons Attribution NonCommercial 4.0 International

Ключові слова: стабільність, трудові відносини, гідна праця, роботодавець, працівник, право на працю, гарантії, трудові права, трудове право, соціальна функція трудового права, справедливість, гідні умови праці.

*Постановка проблеми***.** Сучасний етап розвитку трудового права характеризується переосмисленням підходів до правового регулювання праці та посиленням уваги до людини як ключового суб'єкта трудових правовідносин. В світлі цього особливого значення набуває концепція гідної праці, яка стала одним із ключових орієнтирів розвитку міжнародних трудових стандартів у XXI столітті. Її формування зумовлене людиноцентристським підходом у правовому регулюванні праці, необхідністю забезпечення таких умов праці, за яких реалізація людиною здатності до праці поєднується з повагою до її гідності, належним рівнем соціального захисту, справедливою винагородою та реальним забезпеченням трудових прав на підґрунті як законодавства, так і актів соціального діалогу.

Звернення до концепції гідної праці є закономірним наслідком нестримної гуманізації у правовому регулюванні, що відобразилось у ще більшій актуалізації призначення трудового права як галузі соціальної справедливості. Адже історично традиційно його місія полягала не тільки в регулюванні процесу праці, а й у тому, щоб забезпечити охорону людини як єдиного творця духовних і матеріальних благ, як найвищої соціальної цінності. Тому категорія гідності безальтернативно вплелася у концептуальні питання правового регулювання праці. І тепер гідна праця розглядається як орієнтир, що визначає зміст і спрямованість сучасного правового регулювання праці.

Для України проблематика гідної праці набуває особливої актуальності в умовах трансформації трудового законодавства, воєнного стану та подальшого повоєнного відновлення. Зміни у сфері правового регулювання зайнятості, організації праці, гарантій трудових прав та соціального захисту потребують пошуку такого балансу, який би дозволяв віднайти формулу належного поєднання обмежень режиму воєнного стану (які, зрозуміло. що деякий час будуть діяти і у період післявоєнного відновлення) з регламентацією праці. Мова йде про застосування не надмірних, а співмірних до необхідності реалій воєнного часу обмежень прав, цілком виправданих цими реаліями без перекреслення підходів гідної праці, що сприяло б не плинності кадрів, а збереженню якомога стабільніших трудових зв'язків, бо саме стабільність трудових правовідносин є, зокрема, запорукою сталого розвитку. Таким чином, на порядку денному гостро стоїть питання стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану і подальшого повоєнного відновлення, що вимагає наукового осмислення.

Аналіз останніх досліджень. Варто відзначити, що проблема стабільності трудових правовідносин, на жаль, не дивлячись на таке її важливе значення, не

відноситься до розряду затребуваних в науці. Їй присвячені поодинокі публікації чи окремі частини робіт науковців. Зокрема це наукові роботи В. В. Жернакова [1], О.О. Коваленко [2, с. 276-277; 3, с. 218–219] К. Ю. Мельника [4], Я. В. Фатєєва [5], В.О. Швеця [6; 7], які були написані до повномасштабного вторгнення в Україну. Звичайно, питання, що піднімалися в них, стосуються фундаментальних засад науки трудового права і вони залишаються відправними точками і щодо сьогодення. Однак, звичайно, режим воєнного стану вніс свої корективи в усталений правовий порядок, а тому, вочевидь, варто розглянути питання стабільності трудових правовідносин через призму воєнних реалій та перспектив подальшого повоєнного відновлення. В цьому ракурсі вихідні точки зазначених напрямів дослідження містяться в роботах О. В. Глушка, який виокремив сутність принципів стабільності в трудовому праві та розглянув практику США та Японії зарубіжних щодо забезпечення цих принципів [8; 9].

Однак, не дивлячись на час написання цих робіт, проблеми стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану і перспектив подальшого повоєнного відновлення, як бачимо, так і залишились поза увагою науковців, що і дає дороговказ до нашого дослідження. Тим більше, що за час дії режиму воєнного стану трудове законодавство поповнилося специфікою правового регулювання, зокрема щодо строковості трудових договорів, яка не могла не відбитися на стабільності трудових правовідносин.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика впливу спеціального законодавства режиму воєнного стану щодо строковості трудових договорів на стабільність трудових правовідносин в Україні.

Виклад основного матеріалу. Стабільність трудових правовідносин в доктрині трудового права - це принцип, на якому ці відносини вибудовуються і який випромінює «їх особливість та специфічність» [2, с. 276; 3, с. 218]. Прикметно, що О.О. Коваленко, розглядаючи радянський досвід і досвід незалежної України, зазначає, що цей принцип притаманний саме трудовим правовідносинам безумовно – тобто не дивлячись на суспільно-економічну формацію, де вони існують, бо тільки маючи сталість у забезпеченні працівниками, підприємства можуть освоювати передові способи виробництва, накопичувати та розвивати власний досвід, що разом із достатнім технічним оснащенням здатне привести до продуктивності праці [2, с. 276; 3, с. 218]. А отже все це є здатним відповісти на очікування і роботодавця, і працівників, задовільнити їх інтереси, ведучи підприємство до успіху, а отже надаючи підґрунтя для отримання прибутку роботодавцю і заробітної плати працівникам. Крім того, сталість виробничого процесу, є і інтересом держави – адже результати успішної діяльності підприємства є шляхом до наповнення державної казни через сплату різних податків.

Тобто стабільність трудових правовідносин доцільно розглядати як явище, в якому перехрещується їхні взаємозалежні економічні інтереси, утворюючи спільний інтерес обох сторін трудового договору. Для працівника збереження трудових правовідносин означає передусім можливість реалізовувати право на працю, отримувати регулярну заробітну плату та забезпечувати власні життєві потреби. Для роботодавця стабільність виробничого процесу, сталість трудового колективу і збереження кадрів з перспективами забезпечення виробництва трудовими ресурсами, підвищення їх кваліфікації, що відіб'ється позитивно на результатах господарської діяльності, показниках роботи, усталеність трудових зв'язків – є важливими передумовами безперервності діяльності, збереження професійного потенціалу працівників і досягнення запланованих економічних результатів. Отже, стабільність трудових правовідносин не можна трактувати виключно як соціальну гарантію працівника, оскільки вона водночас становить і організаційно-економічну цінність для роботодавця, який не може інакше забезпечити успіх виробництва.

В умовах воєнного стану категорія стабільності трудових відносин відіграє, на нашу думку, ще більш вагоме значення ніж у мирні часи, бо мова не тільки в забезпеченні доходами на життя працівника, його сім'ї та роботодавця, а про повсякденність, яку забезпечує саме трудова рутина, як ознаку сталості життя. Наявність роботи – стабільних трудових правовідносин з одним роботодавцем - автоматично визначає стабільність людського життя та впевненість у завтрашньому дні. Тобто наявність роботи – це рятувальне коло в цьому буремному світі. А тому відновлення втраченої внаслідок переміщення роботи – це ниточка відновлення звичного життя, що дозволяє погодитись з думками, що «право на працю у сучасному суспільстві можна розглядати як одну з форм соціальної та психологічної реабілітації, подібну до тілесних рухових практик. Реалізація цього права сприяє інтеграції людини у спільноту, відновленню її активності та поверненню відчуття власної цінності» [10, с. 300–301] на кшталт різних культурологічних об'єктів дослідження, що розглядаються у якості джерел зцілення від травм російсько-української війни [11].

У свою чергу, варто погодитись із безпосереднім впливом участі окремої особи в легальній трудовій діяльності на загальний добробут країни та її обороноздатність. Тому підтримуємо точку зору, що «незалежно від сфери діяльності чи професійної спеціалізації, внесок окремої особи формує загальну спроможність суспільства протистояти викликам і забезпечувати стійкість державних інституцій. Ефективне функціонування трудового сектору є однією з ключових передумов стабільності національної економіки. Саме завдяки належній організації праці забезпечується безперервність виробничих процесів, доступність товарів і послуг для населення, а також підтримується

належний рівень соціально-економічної рівноваги. У свою чергу, це сприяє збереженню довіри до держави та її інституцій навіть у кризових обставинах» [8, с. 471].

Водночас взаємозалежність і спільність інтересів сторін не означає їх повної тотожності, адже працівник і роботодавець посідають різне становище у трудових правовідносинах та переслідують власні цілі. Саме тому важливого значення набуває правове забезпечення такого порядку взаємодії, за якого реалізація управлінських повноважень роботодавця узгоджується з дотриманням трудових прав працівника.

Зазначений підхід знаходить нормативне підтвердження у положеннях КЗпП України, які встановлюють підґрунтя взаємодії сторін трудових правовідносин та межі реалізації роботодавцем своїх повноважень у сфері організації праці. Зокрема, мова йде про ст. 9 КЗпП України, яка визначає правило: «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди» [12]. Це базова норма, що визначила межі договірного простору сторін трудових правовідносин, так само, як і норма ст. 31 КЗпП України, що «роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» є базовою у питаннях забезпечення динамічної стабільності трудових правовідносин [12], спрямованої на залишення працівника в межах конкретних правовідносин, але визначаючи можливості зміни в них.

Таким чином, законодавче обмеження можливості роботодавця односторонньо змінювати погоджені умови праці слугує не лише засобом захисту працівника, а й механізмом підтримання передбачуваності трудових відносин загалом. Саме через юридичне закріплення меж договірної свободи сторін трудового договору стабільність трудових правовідносин виступає результатом поєднання інтересів учасників трудового договору і держави, яка охороняє ці інтереси.

Тому, погодимося із позиціями науковців про зацікавленість у стабільності трудових правовідносин всіх трьох суб’єктів соціального діалогу – працівників, роботодавців і держави. Зокрема, К. Ю. Мельника про те, що «стабільність трудових правовідносин має передусім значення для тих, хто працює. Так, працівник здебільшого прагне до постійного трудового зв’язку, що передбачає певні блага, отримання яких пов’язано з тривалістю роботи в одного роботодавця (просування по роботі, зростання заробітної плати, присвоєння чергових спеціальних звань тощо) … що у стабільності трудових правовідносин заінтересовані не тільки працівники, а й роботодавці. Держава,

у свою чергу, також заінтересована в стабільності трудових правовідносин як у запоруці соціальної стабільності в суспільстві та зростання національної економіки. Тому на державному рівні закріплюються норми, покликані сприяти стабільності трудових правовідносин» [4, с. 203].

А також В. В. Жернакова, який відмітив, що «стабільність трудових зв'язків є позитивним явищем. Те, що у довгострокових трудових відносинах зацікавлені як самі працівники, так і роботодавці, є цілком зрозумілим. Для більшості працівників заробітна плата є єдиним фінансовим джерелом для існування, і вони зацікавлені у тривалому характері цих відносин. Крім того, у певних регіонах з високим рівнем незайнятого населення не так просто знайти роботу. Роботодавці теж зацікавлені у довготривалих відносинах з сумлінними, досвідченими і кваліфікованими працівниками…У стабільності кадрів має бути зацікавлена і держава» [1, с. 130-131].

Водночас звучання наведених положень збалансованого ставлення до інтересів сторін трудових правовідносин кодифікованого акту мирних часів набули особливих нот режиму воєнного стану .

Зрозуміло, що Закон Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану [13] приймався саме з метою створення стабільності в хаосі повномасштабної збройної агресії. Однак, його норми, які на той час стали нормами екстреного реагування вочевидь вже перестали мати таке рятувальне значення і навпаки стали тягарем для працівника та антиподом стабільності для нього

Історія виникнення трудового права свідчить, і це вже аксіома, що одним із критеріїв відокремлення трудових відносин від цивільних з реалізації здатності до праці стало спрямування перших на регламентацію процесу праці, а отже незалежність від умови строку. Тому трудові відносини, як правило, безстрокові. І КЗпП України містить принципову позицію, імплементовану з міжнародних стандартів, що «строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами» [12, ст. 23].

Однак, закон режиму воєнного стану, дію цієї позиції призупинив і дозволив на час дії режиму воєнного стану укладати строкові трудові договори. Адже «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, роботодавець можуть

укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника» [13, ч. 2 ст. 2].

Щодо цієї норми ще важливо акцентувати увагу, що її наведення відбулося в редакції, яка міститься на офіційному сайті Верховної Ради України і очевидно, що у реченні слова не узгоджуються одне з одним. Не зовсім зрозуміло: чи мається на увазі одноосібне рішення роботодавця укладати строкові трудові договори? Однак, тоді має бути використано дієслово «може». Або мова йде не тільки про роботодавця, а й про працівника, але він як суб'єкт «загубився» у реченні. Який би варіант не було закладено в цій нормі – у будь якому разі це є неприпустимим, бо мова йде про забезпечення механізму встановлення умови трудового договору.

Але, в будь-якому разі, варто оцінити сам факт наявності такого виключення з загального правила режиму воєнного стану. Чи варто його існування на п'ятому році неоголошеної війни? Маємо констатувати очевидне обмеження прав працівника і послаблення його гарантій права на працю, що ніяк не сприяє стабільності трудових правовідносин. Відкриваючи для роботодавця шляхи укладення строкових трудових договорів, що за раніше висловленими позиціями не сприяє стабільності виробничого процесу. Видається, даний припис спеціального закону режиму воєнного стану є несприятливий і для працівників, і для держави. Бо мета запровадження цих дозволів може бути не тільки прийняття працівників на роботу для заміни відсутніх, а взагалі для безлічі випадків. Про це свідчить ч. 2 ст. 2 Закону, що розглядається, яка починається зі слів «з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників» [13, ч. 2 ст. 2].

Отже, в даному випадку відбувається штучне розбалансування у трудових правовідносинах, очевидно з плюсом в сторону роботодавця. При чому нічим не виправданий. Кому можуть заважати безстрокові відносини? Чому дамоклів меч звільнення має висіти над головою працівника? Як від строкових трудових договорів виграють підприємства і держава? Думається, що ніяк. Тому пропонується уточнити ч. 2 ст. 2 відповідного закону випадком дозволу укладення строкового трудового договору лише щодо необхідності заміни тимчасово відсутнього працівника до його виходу. Бо в такому разі таке виключення буде виправданим і не буде шкодити встановленню стабільності трудових правовідносин, а також це забезпечить використання підходів гідної праці. Хоча цей випадок цілком охоплюється приписами ст. 23 КЗпП України і взагалі є тоді зайвим для окремого існування.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, доходимо наступних висновків:

1. Взаємне врахування інтересів сторін трудових правовідносин у формуванні норм права, якими мають регулюватися відповідні відносини, в

яких ці інтереси реалізуються, дотримання цих норм і договірних умов і передбачуваність поведінки сторін трудового договору створюють необхідне підґрунтя для збереження трудових правовідносин, їх стабільності та їх подальшого розвитку.

2. Ч. 2 ст. 2 Закону України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану потребує виправлення помилки і визначення чіткості механізму запровадження умови про строк трудового договору у контексті характеристики суб'єктів, які можуть впливати на появу цієї умови в договорі: або роботодавець «може», або роботодавець і працівник «можуть».

3. Пропонується виключити можливість окремого регулювання укладення строкових трудових договорів в умовах режиму воєнного стану і повернутися до дії ст. 23 КЗпП України з метою забезпечення стабільності трудових правовідносин та використання підходів гідної праці.

Подальші дослідження стабільності трудових правовідносин є очевидними, з огляду на обмеженість обсягу наукової статті і залишення ще багатьох нерозглянутих питань окремого закону режиму воєнного стану.

Конфлікт інтересів. Автор декларує, що немає конфлікту інтересів стосовно даного дослідження – фінансового, особистого, авторського чи іншого, який міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в цій статті.

Політика використання штучного інтелекту. Автор декларує, що під час створення даної роботи не використовував методи штучного інтелекту.

Література

1. Жернаков В. В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. Жернаков В. В. Стабільність трудового договору і стабільність трудового правовідношення: сучасні проблеми теорії і практики. Правове регулювання відносин у сфері праці і соціального забезпечення: проблеми і перспективи розвитку : тези доп. та наук. повідомл. учасників VI міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 3–4 жовт. 2014 р.). Харків, 2014. С. 130–135. URL: https://dspace.nlu.edu.ua/handle/123456789/7023.

2. Коваленко О.О. Правові проблеми свободи волі сторін при укладанні, зміні та припиненні трудового договору : дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Харків: ХНПУ ім. Г.С. Сковороди, 2015. 447 с.

3. Коваленко О.О. Свобода волі працівника і роботодавця та її вплив на укладання, зміну та припинення трудового договору: монографія. Харків: ХНАДУ, 2015. 348 с.

4. Мельник К. Ю. Стабільність та змінюваність трудових правовідносин. Право і безпека. 2010. № 4. С. 203-206.URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Pib_2010_4_46.

5. Фатєєв Я. В. Свобода волі сторін трудового договору при його зміні як категорія, що виступає провідником до стабільності трудових правовідноси. *Збірник науових праць ХНПУ імені Г.С. Сковороди Право.* 2020. №32, С.40-45. DOI: https://doi.org/10.34142/23121661.2020.32.05

6. Швець В.О. Проблемні питання правового регулювання механізму забезпечення стабільності трудових відносин. Прикарпатський юридичний вісник. 2019. Вип. 1 (26). Том 4. С. 62-64. URL https://pjv.nuoua.od.ua/v1-4_2019/13.pdf.

7. Швець В.О. Соціально-правова сутність забезпечення стабільності трудових правовідносин. Юридична наука. 2019. №4 (94). С. 485-492. URL: https://openarchive.nure.ua/server/api/core/bitstreams/b3cfd2bf-8920-46a5-b32d-62094fed624a/content.

8. Глушко О.В. Поняття принципів забезпечення стабільності трудових правовідносин, як складової системи принципів трудового права України. *Наше право.* 2024. № 1. С. 471-476. DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2024.1.67

9. Глушко О.В. Практика зарубіжних держав щодо забезпечення стабільності трудових правовідносин (на прикладі США та Японії). *Право.UA.* 2025. №2. С. 504-509. DOI: https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2025.2.77

10. Меліхов В.І. Роль культурної пам'яті у формуванні сучасного правового регулювання праці в умовах воєнного стану. Актуальні проблеми приватного та публічного права : матеріали VIII Міжнародної науково-практичної конференції присвяченої 97-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора О.І. Процевського, Харків, 27 березня 2026 року. / Наукова редакція: Тетяна Головань, Ольга Гоц-Яковлєва, Олена Коваленко, Оксана Пономаренко : Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди, Україна. Видавництво: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2026. С. 622-624. URL: https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/90ee8447-e691-4b96-8b56-fc925dd1e546/content

11. Меліхов В.І. Дім як складова культурної пам'яті в сучасній хореографії під час війни за незалежність України. Українська культура : минуле, сучасне, шляхи розвитку. 2025. Вип. 51, 407–412. DOI: https://doi.org/10.35619/ucpmk.51.1077

12. Кодекс законів про працю України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text.

13. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

SELECTED ISSUES REGARDING THE IMPACT OF SPECIAL LEGISLATION ON THE FIXED-TERM NATURE OF EMPLOYMENT CONTRACTS ON THE STABILITY OF EMPLOYMENT RELATIONS UNDER MARTIAL LAW

Startsev Yu.

Abstract. The article examines specific issues regarding the impact of special legislation on employment contracts-particularly concerning their fixed-term nature – on the stability of labor relations under martial law in Ukraine. The author argues that the stability of labor relations serves the shared interests of the employee, the employer, and the state, as it ensures the alignment of the social and economic components of their interaction. It is emphasized that for the employee, stability in the employment relationship is linked to the ability to exercise the right to work, the

preservation of an income source, the timely receipt of wages, and predictability regarding working conditions. For the employer, stability is significant as a factor ensuring business continuity, retaining workforce potential, effectively utilizing employees' professional competencies, and achieving specific production and economic outcomes.

Attention is drawn to the fact that the parties' mutual interest in maintaining labor relations does not eliminate the differences between their respective interests or the distinct legal statuses of the employee and the employer. Consequently, the regulatory definition of the limits of the employer's organizational and managerial authority, adherence to agreed-upon working conditions, and the assurance of predictable legal conduct by the participants in labor relations take on particular importance. Amidst the state of martial law and Ukraine’s post-war recovery, it is particularly important to evaluate special legislative mechanisms regarding their impact on the continuity of employment relationships and the maintenance of a proper balance between employer needs and employee guarantees. It is proposed to eliminate the separate regulation of fixed-term employment contracts under martial law and to revert to the application of Article 23 of the Labor Code of Ukraine, with the aim of ensuring the stability of employment relationships and upholding the principles of decent work.

Keywords: stability, labor relations, decent work, employer, employee, right to work, guarantees, labor rights, labor law, social function of labor law, fairness, decent working conditions.

Стаття надійшла до редакції / Received: 31.03.2026.
Прийнята до друку після рецензування / Revised and Accepted: 20.04.2026.
Дата публікації статті / Published: 21.04.2026.