

3. Остапенко О. Є. Роль Конституційного Суду України в гарантуванні прав громадян, Розвиток законодавства України в публічній сфері в умовах євроінтеграції : монографія. Вінниця, 2026. С. 71–82.

4. Ostapenko. O., Sasko O., Shvedova H., Orobets K., Ovcharenko R. Criminal offence during martial law in Ukraine: peculiarities of qualification. *Bangladesh Journal of Multidisciplinary Scientific Research*. 2026. Vol. 11, No. 1.

ПАЩЕНКО Ірина,
кандидат історичних наук,
старший викладач кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла
Коцюбинського

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право на працю є одним з фундаментальних прав людини, що встановлене міжнародно-правовими актами та визнане усіма державами світу. Загальновідомо, що це право належить до групи соціально-економічних прав. Відповідно до норм міжнародного законодавства в сфері праці, насамперед, Європейської соціальної хартії (переглянутої) [1], ст. 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод передбачено [13], що в умовах надзвичайного чи воєнного стану для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей допустимо застосувати обмеження, які встановлені законом та необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей.

Запровадження в Україні воєнного стану Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [10], визначило правове врегулювання відносин у всіх сферах суспільного життя. Так,

оголошення воєнного стану відіграло значну роль у регулюванні трудових відносин. Нові виклики сьогодення призвели до адаптації трудових відносин до реалій війни та відповідних змін трудового законодавства. Так, спеціальний Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. регламентував правові аспекти регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану [11]. Цим законом визначаються особливості трудових відносин 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, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [12]. Положення вказаного закону дозволяють більш гнучко регулювати трудові відносини, запроваджено нові норми (наприклад, призупинення дії трудового договору), передбачено низку гарантій для працівника (можливість розірвати договір у строк, який вказаний у заяві тощо) та роботодавця (можливість звільнення працівника навіть у період його тимчасової непрацездатності тощо) [11].

Варто відзначити, що ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [12] та ст. 3 Указу президента України від 24.02.2022 «Про ведення воєнного стану в Україні» [10] встановлено вичепний перелік конституційних прав та свобод людини та громадянина, що обмежуються на період дії воєнного стану. Обмеження прав людини, навіть в умовах війни необхідно здійснювати відповідно до законодавства. Відповідно ст. 64 Конституції України, зазначила, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Вказана стаття Конституції передбачає перелік прав і свобод, які не можуть бути обмежені, вони становлять категорію абсолютних прав. Відповідно, у сфері праці обмеженню підлягають право на працю (ст. 43) та право на страйк (ст. 44) як основоположні трудові права, які забезпечать соціально-економічні інтереси людини [3]..

Так, обмеження права на працю варто розглядати через застосування норм ст. 32 Кодексу Законів про працю України щодо зміни істотних умов праці [4]. Відповідно до умов воєнного стану дозволяється змінювати низку істотних умов праці, не дотримуючись при цьому двохмісячного терміну повідомлення працівника.

Важливими змінами, що стосуються розірвання трудового договору за ініціативи працівника є те, що у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація та загрозою для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Крім того, нововведення законодавства передбачають, що на період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей/

Відповідно ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено можливість призупинення дії трудового договору, тобто тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [11]. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору

роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Воєнний стан в Україні вніс значні корективи щодо процедури звільнення працівників. На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника за ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Випробування у ч. 3 ст. 26 КЗпП України вказуються категорії працівників, до яких випробування не встановлюється. Відповідно ч. 2 ст. 2 Закону, в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [4].

Обмежуючи право на працю під час війни, обмежують право кожного працівника щодо безпечних умов праці. Насамперед, це стосується роботи у нічний час. Відповідно до статті 8 та статті 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», заборона залучення до роботи в нічний час залишається тільки для працівників, які молодші 18 років [11]. Поряд з цим розширюється значно перелік працівників, які тільки за їх згодою можуть бути залучені до роботи у нічний час, до них віднесені такі категорії працівників, як вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до 1 року, або ж особи з інвалідністю чи яким за медичними висновками протипоказана така робота. Також на період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок за їх згодою: на важких роботах, на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами

праці та на підземних роботах. Так вони за власною згодою можуть залучатися до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні чи святкові дні.

Під час дії воєнного стану також обмежується таке право, яке визначено у статті 45 Конституції України, а саме право на відпочинок та право на працю через збільшення загального тижневого навантаження на працівника. Варто зауважити, що загальнотижнєве навантаження на одного працівника під час дії воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень, а при скороченому робочому часі 50 годин. Слід відзначити, що це є правом, а не обов'язком роботодавця та повинно зумовлювати потребу у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи або ж організації в оборонній сфері [11].

Отже, запровадження воєнного стану зумовило значні корективи у регулювання трудових відносин. Внесенні зміни до трудового законодавства суттєво обмежують трудові права працівників (запровадження можливості збільшення тривалості робочого часу на критичній інфраструктурі, розширено перелік підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця, змінено підходи у регулюванні права на відпустки тощо). Водночас такі зміни необхідні для ефективного розвитку економіки та забезпечення робочими місцями в умовах повномасштабної війни. Проаналізовані обмеження права на працю є тимчасовими та є правом, а не обов'язком роботодавця і повинні застосовуватись роботодавцем з обережністю щодо найманих працівників.

Список використаних джерел:

1. Європейська соціальна хартія (переглянута): Хартія Ради Європи від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text.
2. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995015>.

3. Конституція України.: Закон України від 28 червня 1996 р. No 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
4. Кодекс законів про працю України.: Закон України No 322-VIII від 10 грудня 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
5. Конвенція № 105 МОП «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. Ратифіковано 05.10.2000 р. No 2021-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text10.
6. Конвенція № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28.06.1930 р., ратифікована 10.08.1956 р., No 993-136. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.
7. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права : прийнято 16 груд. 1966 р. Генеральною Асамблеєю ООН. Док. ООН A/RES/2200 A(XXI). URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_043.
8. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п#Text>.
9. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. No 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>.
10. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022/. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.
11. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
12. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.

13. Про ратифікацію Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод 1950 року, Першого протоколу та протоколів № 2, 4, 7 та 11 до Конвенції: Закон України від 17.07.1997 р. № 475/97-ВР. База даних «Законодавство України» / ВР України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/475/97-%D0%B2%D1%80>.

ПОНОМАРЕНКО Денис,

адвокат Вінницької міської юридичної консультації №1, медіатор

КОНСТИТУЦІЙНА СКАРГА ЯК ІНСТРУМЕНТ ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ: ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ

Конституційна скарга в Україні є відносно новим, проте концептуально важливим інститутом конституційного права, який покликаний забезпечити ефективний захист прав і свобод людини на національному рівні. Її запровадження стало одним із ключових етапів реформування системи конституційної юстиції та наближення національного механізму захисту прав людини до європейських стандартів.

Відповідно до Конституції України, кожному гарантується право звернення до Конституційного Суду України з конституційною скаргою щодо перевірки на відповідність Конституції України закону, який був застосований в остаточному судовому рішенні у справі особи [1]. Конституційна скарга виступає як індивідуалізований засіб захисту, що дозволяє особі безпосередньо ініціювати процедуру конституційного контролю.

У теоретико-правовому вимірі конституційну скаргу доцільно розглядати крізь призму сучасної доктрини конституціоналізму як складний, багаторівневий правовий інститут, що функціонує на перетині приватноправових та публічно-правових засад. Її сутність полягає у забезпеченні безпосереднього зв'язку між індивідом, як носієм конституційних прав, і державою в особі органу