

цифровізація, підвищення ефективності роботи персоналу, удосконалення системи комунікацій та диверсифікація каналів постачання і збуту. Реалізація запропонованих заходів сприятиме підвищенню конкурентоспроможності підприємства та зміцненню його позицій на ринку в умовах невизначеності [6].

Список використаних джерел:

1. Друкер П. Ефективний керівник. Київ : КМ-Букс, 2020.
2. Мескон М., Альберт М., Хедоурі Ф. Основи менеджменту. Київ : Наукова думка, 2018.
3. Котлер Ф., Келлер К. Маркетинговий менеджмент. Київ : Хімджест, 2019.
4. Портер М. Конкурентна стратегія. Київ : Наш Формат, 2020.
5. ISO 9001:2015 Quality Management Systems – Requirements.
6. Державна служба статистики України. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua>

Гармідер Віталій Олександрович

здобувач вищої освіти 3 курсу факультету права, публічного управління і менеджменту

Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**ОБМЕЖЕННЯ КОНСТИТУЦІЙНОГО ПРАВА НА ВІДПОЧИНОК В
УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: БАЛАНС ІНТЕРЕСІВ ДЕРЖАВИ ТА
ПРАЦІВНИКА**

Вступ та актуальність теми. Повномасштабна збройна агресія проти України та введення воєнного стану зумовили радикальну трансформацію всієї правової системи держави. Особливо відчутних змін зазнали інститути трудового права, оскільки забезпечення обороноздатності країни вимагає максимальної мобілізації людських та виробничих ресурсів. Проте у прагненні захистити суверенітет держава змушена балансувати на межі дотримання основоположних прав людини, закріплених Конституцією України. Серед соціально-економічних прав особливе місце посідає право на відпочинок (стаття 45 Основного Закону), яке є невід'ємним елементом забезпечення гідних умов праці, збереження психофізичного здоров'я працівника та захисту його від професійного вигорання. Дослідження правомірності, меж та наслідків обмеження цього права в умовах війни є критично важливим для формування збалансованої державної політики та недопущення свавілля з боку роботодавців.

Конституційні підстави обмеження прав. Конституція України у статті 64 чітко передбачає, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Варто наголосити, що стаття 45 Конституції України, яка гарантує право на відпочинок, не входить до вичерпного переліку прав, які не можуть бути обмежені за жодних обставин (таких як право на життя, повагу до гідності чи особисту недоторканність). Отже, з формально-юридичної точки зору, обмеження права на відпочинок під час війни є легітимним. Головним інструментом реалізації цих обмежень став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі — Закон № 2136), який déroгував значну частину норм Кодексу законів про працю України (КЗпП).

Проблема збільшення тривалості робочого часу. Одним із найбільш суттєвих обмежень права на відпочинок є трансформація норм щодо тривалості робочого тижня. Відповідно до базового законодавства (стаття 50 КЗпП), нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Однак стаття 6 Закону № 2136 дозволила збільшувати цей ліміт до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

З погляду фізіології праці, збільшення робочого часу на 50% автоматично призводить до пропорційного скорочення часу, необхідного для відновлення організму.

Наукові дослідження у сфері соціології права доводять, що тривала праця в режимі наднавантажень без адекватного відпочинку призводить до критичного зниження концентрації уваги, збільшення кількості виробничих травм та довгострокових розладів здоров'я. Тому правова межа застосування цієї норми має бути чітко пов'язана виключно з реальною оборонною необхідністю, а не бажанням роботодавця максимізувати прибуток за рахунок виснаження персоналу.

Звуження права на відпустки під час війни. Особливо гострою є проблема реалізації права на щорічні оплачувані відпустки. Стаття 12 Закону № 2136 встановила, що у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Для багатьох категорій працівників (наприклад, науково-педагогічних працівників, осіб з інвалідністю, неповнолітніх), які за загальним законом мають право на тривалішу відпустку (від 30 до 56 днів), це означає фактичне заморожування залишку відпустки до завершення стану війни.

Найбільш дискусійною є норма, яка надає роботодавцю право відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпустки (за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також для догляду за дитиною), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. На практиці це призводить до ситуацій, коли працівники не можуть отримати навіть декілька днів відпочинку протягом двох-трьох років поспіль. Це породжує глибокий правовий конфлікт: захищаючи публічний інтерес (стабільну роботу інфраструктури), держава повністю нівелює приватний інтерес людини на збереження здоров'я.

Скасування святкових і неробочих днів. Ще одним аспектом обмеження права на відпочинок стало повне нівелювання дії статті 73 КЗпП. Всі святкові та неробочі дні (як-от Новий рік, Великдень, День Незалежності тощо) на час воєнного стану стали звичайними робочими днями. Вони включаються до розрахунку норми робочого часу і оплачуються в одинарному розмірі.

З одного боку, це рішення дозволило підтримати безперервність виробничих процесів та забезпечити додаткові надходження до державного бюджету, що є критичним в умовах дефіциту коштів. З іншого боку, святкові дні традиційно виконували роль психологічних «розвантажувальних точок» для суспільства. Їх скасування в поєднанні із загальним стресом від війни посилює соціальну напругу та знижує мотивацію до праці.

Аналіз судової практики та правозастосовчих помилок. Судова практика останніх років свідчить, що обмеження права на відпочинок часто стає інструментом зловживань з боку недобросовісних роботодавців. Поширеною є практика, коли підприємства, які не мають жодного відношення до критичної інфраструктури або оборонного комплексу (наприклад, заклади торгівлі, сфери послуг чи грального бізнесу), самовільно встановлюють 60-годинний робочий тиждень або безпідставно відмовляють у наданні відпусток, посилаючись на загальну фразу «в країні війна».

Верховний Суд у своїх правових позиціях (зокрема, у постановках Касаційного цивільного суду) неодноразово наголошував на тому, що норми Закону № 2136 є спеціальними та імперативними, проте їх застосування має бути належним чином обґрунтованим. Роботодавець не може застосовувати обмеження прав працівників автоматично; кожен такий крок має супроводжуватися виданням чіткого наказу із зазначенням конкретних причин, пов'язаних із введенням воєнного стану. Крім того, тягар доведення необхідності обмеження права на відпочинок покладається виключно на роботодавця.

Висновки. На основі якого аналізу можна зробити висновок, що тимчасове обмеження конституційного права на відпочинок в умовах воєнного стану є юридично легітимним та вимушеним кроком держави, спрямованим на порятунок національної державності. Проте таке обмеження не може бути безмежним у часі та просторі.

Для досягнення справжнього балансу інтересів необхідно:

1. Посилити державний нагляд з боку Державної служби України з питань праці (Держпраці) щодо виявлення фактів безпідставного обмеження прав працівників у недержавному секторі.

2. Чітко диференціювати підходи до обмеження права на відпочинок залежно від близькості підприємства до виконання оборонних завдань.

3. Розробити механізми компенсації (матеріальної або у вигляді додаткових днів відпочинку у повоєнний період) для тих працівників критичної інфраструктури, які тривалий час працювали в умовах максимальних обмежень.

Лише за умови жорсткого дотримання балансу між безпекою держави та правами особи ми зможемо зберегти людський капітал, який є основою майбутнього відновлення України.

Список використаних джерел:

1. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1996. № 30. Ст. 141.

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від

15.03.2022 № 2136-ІХ. Відомості Верховної Ради України. 2022. № 23. Ст. 165.

3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

4. Про відпустки: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР. Відомості Верховної Ради України. 1997. № 5. Ст. 31.

5. Особливості розгляду трудових спорів в умовах воєнного стану: Огляд судової практики Верховного Суду за 2023–2024 рр. Судова апеляція. 2024. № 2. С. 45–52.

6. Проблеми захисту соціально-економічних прав людини в період збройних конфліктів / за ред. проф. О. М. Мельничук. Вінниця: ТОВ «Меркьюрі-Поділля», 2025. 188 с.