

1. Менджул М.В., Калько А.І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. № 5. С. 168-171.
2. Samoliuk, N., & Yurchyk, H. (2024). Регулювання трудових відносин в умовах війни: законодавчі зміни. *Bulletin National University of Water and Environmental Engineering*, 1(105), 261-276.
3. Захист трудових прав під час війни. Безоплатна правова допомога 2022 р. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/zahyst-trudovyyh-prav-pid-chas-vijny/>.
4. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Законодавство України: веб-сайт. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Трудові відносини в умовах війни. Юридика компанія «Санкам». URL: <https://aw-sankam.com.ua/bloh/trudovi-vidnosyny-v-umovakh-viiny>.

Лола НЕМОНОВА

курсант факультету підготовки фахівців
для органів досудового розслідування
Національної поліції України

Марина ЛОГІНОВА

викладач кафедри
цивільно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Національної поліції України
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

<https://orcid.org/0000-0001-5608-9911>

**ОКРЕМІ ПИТАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Право на працю є одним із фундаментальних прав людини, закріпленим у Конституції України та міжнародних правових актах. В умовах воєнного стану його реалізація зазнає певних обмежень і змін, спрямованих на забезпечення національної безпеки, функціонування економіки та підтримку обороноздатності держави. Наразі, звертаючись до положень чинної Конституції України, а саме до статті 43, можемо зазначити, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1].

Реалізація права на працю в умовах воєнного стану регулюється Конституцією України, Кодексом законів про працю України, Законом України «Про правовий режим воєнного стану» та Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Унаслідок військової агресії російської федерації проти України, відповідно до Указу Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», було запроваджено воєнний стан. Це призвело до обмеження окремих конституційних прав громадян, зокрема пов'язаних із реалізацією права на працю, включаючи право на страйк, право на відпочинок та саме право на працю.

На думку Логінової М. В. період воєнного стану призводить до значних змін у трудовому законодавстві, зокрема, щодо прав та обов'язків працівників і роботодавців. Законодавчі зміни надають право роботодавцям здійснювати ряд дій, які раніше були неможливими або обмеженими, в той час як працівникам надаються певні додаткові гарантії [2, с. 654].

Отже, на нашу думку, слід звернутися до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введенного

відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [3]. Тому в умовах воєнного стану при укладенні трудового договору випробувальний термін може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Для швидкого залучення нових співробітників, подолання кадрового дефіциту та нестачі робочої сили, що виникла через евакуацію працівників, їх перебування у відпустці, простої, тимчасову непрацездатність або невідоме місцезнаходження, роботодавець має право укладати строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на час заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Щодо питання трудових договорів в умовах воєнного стану, то можемо зазначити, що допускається зміна істотних умов праці без згоди працівника у зв'язку з воєнною необхідністю, можливе тимчасове призупинення дії трудового договору у разі неможливості виконання трудових обов'язків через бойові дії.

Запровадження воєнного стану спонукало законодавців надати роботодавцям право переводити працівників на іншу роботу без їхньої згоди, якщо це не передбачено трудовим договором, за умов наявності загрози їхньому життю чи здоров'ю. Важливо, щоб така зміна роботи не суперечила медичним показанням працівника, а оплата праці здійснювалася відповідно до виконаної роботи, але не нижче середнього заробітку за попереднім місцем роботи. Водночас це положення не поширюється на працівників, які виконували свої обов'язки в районах ведення бойових дій.

На думку Грабар Н.М., саме з підстав безпечної праці, збереження життя та здоров'я працюючи в зоні ведення бойових дій, працівник може з власної ініціативи розірвати трудовий договір, а строк розірвання вказати в самій заяві і в такому випадку, письмове інформувати роботодавця за два тижні про звільнення не потрібно [4, с. 150].

Ще однією суттєвою зміною в законодавстві є надання відпусток. Зокрема, відповідно до статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить понад 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану [3]. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Відповідно до статті 26 Закону України «Про відпустки», за сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік [5].

Отже, попри складні обставини воєнного стану, Україна продовжує забезпечувати право на працю, адаптуючи трудове законодавство до нових викликів. Гнучкість, державна підтримка та соціальний діалог між роботодавцями й працівниками є ключовими факторами для збереження стабільності ринку праці та економіки країни.

1. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР, поточна редакція від 01.01.2020 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#n4174> (дата звернення: 27.02.2025 р.)

2. Розумний Ю. В. Логінова М. В. Обмеження трудового законодавства в Україні протягом дії воєнного стану. In: *The 7 th International scientific and practical conference "Science and society: modern trends in a changing world" (June 10-12, 2024) MDPC Publishing, Vienna, Austria. 2024. 670 p. 2024. p. 654.*

3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX, поточна редакція від 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 27.02.2025 р.)

4. Газдун М. І.; Грабар Н. М. Реалізація права на працю в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного права в умовах євроінтеграційних процесів в Україні*. С. 149-152.

5. Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, поточна редакція від 24.12.2023. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n11> (дата звернення: 27.02.2025 р.)