

Аналіз публікацій, у яких започатковано вирішення цієї проблеми. Питання трудових і соціально-економічних прав людини традиційно перебували у центрі уваги вчених у галузях трудового права та конституційного права. Вагомий внесок у дослідження цих проблем зробили такі науковці, як В. Бурак, В. Жернаков, Н. Обушенко, П. Пилипенко, В. Прокопенко, О. Ситницька, Н. Хуторян, О. Ярошенко та ін. Водночас специфіка правового регулювання трудових та соціально-економічних прав саме в умовах воєнного стану в Україні залишається недостатньо дослідженою, що зумовлює необхідність подальших наукових розвідок у цій сфері.

У межах дослідження запропоновано авторський підхід до оцінки правових механізмів обмеження трудових прав у період воєнного стану, який ґрунтується на поєднанні конституційних гарантій, міжнародних стандартів прав людини та аналізу правозастосовної практики. Обґрунтовано, що такі інструменти, як призупинення дії трудового договору, розширення дискреційних повноважень роботодавця чи обмеження права на відпочинок, не можуть розглядатися як нейтральні або суто технічні правові конструкції – вони становлять форми втручання у право на працю та соціальну захищеність особи. Це, своєю чергою, зумовлює необхідність встановлення чітких процедурних та компенсаційних гарантій для працівників.

Метою статті є аналіз особливостей правового регулювання трудових та соціально-економічних прав людини в умовах воєнного стану в Україні, визначення порядку та меж їх обмеження, а також виявлення основних проблем реалізації зазначених прав і шляхів їх подолання. Наукова новизна статті полягає в обґрунтуванні стабільності трудових відносин в умовах воєнного стану як складової частини позитивних зобов'язань держави у сфері прав людини, а також у формулюванні конкретних напрямів удосконалення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон України № 2136-IX) з урахуванням принципів пропорційності та правової визначеності.

Виклад основного матеріалу. В умовах воєнного стану працівник перебуває у стані підвищеної соціально-економічної уразливості, що зумовлює необхідність застосування посиленого стандарту правового захисту, а не лише формальної дерегації прав.

Трудові та соціально-економічні права людини є складниками системи основоположних прав і свобод, гарантованих Конституцією України [4]. Відповідно до ст. 43 Конституції України, кожен має право на працю, яку він вільно вибирає або на яку вільно погоджується, а також на належні, безпечні й здорові умови праці та справедливу оплату. Соціально-економічні права, зокрема право на соціальний захист, охорону здоров'я, освіту та житло, закріплені у статтях 46–49, 53 Основного Закону України [4]. Загальні гарантії реалізації права на працю, а також механізми його захисту деталізуються у Кодексі законів про працю України [3].

В умовах воєнного стану порядок реалізації трудових і соціально-економічних прав зазнає істотних змін. Спеціальним нормативно-правовим актом у сфері трудових відносин став Закон України № 2136-IX, який суттєво трансформував механізми правового регулювання праці, зокрема щодо зміни істотних умов праці, режиму робочого часу, порядку надання відпусток та гарантій працівникам [6].

У науковій літературі підкреслюється гуманітарний вимір війни як явища, що безпосередньо впливає на стан забезпечення прав людини. Так, Н. Обушенко зазначає, що війна є не лише геополітичним або військовим феноменом, а й передусім глобальною загрозою правам людини, у центрі якої перебувають конкретна особа, її гідність і базові соціальні права. У зв'язку із цим держава має формувати спеціальні правові механізми захисту людини в умовах збройного конфлікту, які поєднують національний і міжнародно-правовий підходи [5].

Законом № 2136-IX розширено повноваження роботодавців щодо зміни умов праці, обмеження надання окремих видів відпусток, а також запроваджено інститут призупинення

дії трудового договору. Зокрема, роботодавцю надано право відмовляти у наданні щорічної основної відпустки працівникам, залученим до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Водночас критерії віднесення працівників до таких, що виконують критично важливі функції, залишаються недостатньо визначеними, що створює ризики зловживань і порушення права на відпочинок [6].

На окрему увагу заслуговує інститут призупинення дії трудового договору, що застосовується у разі об'єктивної неможливості виконання роботи внаслідок бойових дій. Формально призупинення не припиняє трудових правовідносин, однак фактично призводить до втрати працівником заробітної плати та окремих соціальних гарантій, що негативно впливає на рівень його соціальної захищеності та суперечить соціальній функції трудового права.

Суттєвими залишаються також проблеми реалізації трудових прав внутрішньо переміщених осіб (далі – ВПО). Після 24 лютого 2022 р. кількість ВПО в Україні сягала 4,9 млн осіб, що було зумовлене поширенням бойових дій на північні, центральні та південні регіони держави. За інформацією Міністерства соціальної політики, сім'ї та єдності України, станом на 2024 р. кількість ВПО зменшилася до майже 3,7 млн осіб [1]. Водночас практика свідчить про наявність дискримінаційних підходів із боку роботодавців, пов'язаних із тимчасовим статусом ВПО, що ускладнює працевлаштування та інтеграцію на ринку праці останніх.

Не менш актуальним є питання забезпечення трудових гарантій мобілізованих працівників. Хоча законодавство зобов'язує роботодавців зберігати за ними місце роботи та посаду, на практиці такі гарантії нерідко порушуються через економічні труднощі суб'єктів господарювання або недостатній рівень державного контролю [3].

Важливим орієнтиром для оцінки допустимості обмежень трудових і соціально-економічних прав в умовах воєнного стану є міжнародно-правові стандарти у сфері прав людини. Відповідно до ст. 4 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, держава може відступати від окремих зобов'язань у разі надзвичайної ситуації, що загрожує життю нації, однак такі заходи повинні бути тимчасовими, суворо зумовленими вимогами ситуації та не мати дискримінаційний характер. Аналогічний підхід закріплений і в ст. 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (далі – Конвенція).

Хоча трудові та соціально-економічні права безпосередньо не становлять предмет регулювання Конвенції, практика Європейського суду з прав людини свідчить про те, що втручання держави у сферу зайнятості та соціального забезпечення може розглядатися крізь призму ст. 1 Першого протоколу до Конвенції (захист власності), а також ст. 8 Конвенції у випадках, коли трудові правовідносини істотно впливають на приватне життя особи. Суд послідовно наголошує, що навіть за умов надзвичайного стану держава не звільняється від обов'язку забезпечувати справедливий баланс між публічними інтересами та правами конкретної особи.

У контексті українського правового регулювання це означає, що механізми, передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», мають застосовуватися не формально, а з урахуванням реальних обставин конкретної ситуації, індивідуального становища працівника та наявності альтернативних, менш обтяжливих заходів. Зокрема, інститут призупинення дії трудового договору потребує доктринального переосмислення не лише як інструменту реагування на неможливість виконання роботи, а й як правового механізму, що має супроводжуватися адекватними соціальними гарантіями з боку держави.

Забезпечення стабільності трудових відносин у період воєнного стану доцільно розглядати не лише як економічну чи управлінську категорію, а й як складник позитивних зобов'язань держави у сфері прав людини. Саме стабільність зайнятості, передбачуваність правового регулювання та мінімальний рівень соціального захисту дають змогу зберігати соціальну згуртованість, довіру до державних інституцій та стійкість суспільства в умовах тривалої кризи.

У цьому зв'язку перспективним напрямом удосконалення законодавства є запровадження диференційованого підходу до регулювання трудових відносин залежно від регіону, характеру загрози та фактичної можливості здійснення трудової діяльності. Такий підхід відповідав би як принципу справедливості, так і загальноновизнаним міжнародним стандартам у сфері захисту трудових і соціально-економічних прав людини.

В умовах воєнного стану оптимальною можна визначити форму трудової діяльності, за якої робота виконується працівником поза приміщеннями роботодавця в будь-якому безпечному та комфортному місці за його вибором і з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Ця дефініція цілком відображає соціально-економічну сутність дистанційної чи надомної форм праці й ураховує суттєві особливості таких типів зайнятості [2].

Практика застосування законодавства про працю в умовах воєнного стану засвідчує, що формальне розширення повноважень роботодавців не завжди супроводжується належними механізмами захисту прав працівників. Це, своєю чергою, призводить до зниження рівня правової визначеності, послаблення соціальних гарантій та зростання конфліктності у сфері трудових правовідносин. Особливо уразливими у цьому контексті є працівники приватного сектору, де державний контроль за дотриманням трудового законодавства є обмеженим.

Однією з ключових практичних проблем є асиметрія правового становища сторін трудового договору в умовах воєнного стану. З одного боку, держава покладає на роботодавців функцію забезпечення безперервності виробничих процесів і функціонування критичної інфраструктури, а з іншого – надає їм широкі дискреційні повноваження щодо організації праці, робочого часу та відпочинку. Водночас працівник як економічно слабша сторона трудових правовідносин фактично позбавлений ефективних інструментів впливу на умови реалізації свого права на працю.

Практика призупинення дії трудового договору демонструє, що цей інститут нерідко використовується не лише у разі об'єктивної неможливості виконання роботи, а й як засіб оптимізації витрат роботодавця. За відсутності чітких критеріїв та обов'язку доведення неможливості організації праці призупинення договору може перетворюватися на приховану форму звільнення без гарантій, передбачених трудовим законодавством. Така ситуація суперечить не лише соціальній функції трудового права, а й загальним принципам справедливості та добросовісності у правовідносинах.

Окремої уваги потребує проблема забезпечення стабільності трудових відносин у контексті масового використання дистанційної та надомної праці. В умовах воєнного стану ці форми зайнятості набули не тимчасового, а системного характеру. Проте чинне законодавство не завжди враховує специфіку їх застосування у прифронтових регіонах, зонах активних бойових дій або в умовах нестабільного енергозабезпечення та зв'язку. Відсутність гнучких механізмів адаптації трудових обов'язків до таких умов створює ризики формального порушення трудової дисципліни з боку працівників та застосування до них санкцій.

Із метою підвищення рівня стабільності трудових відносин доцільним є нормативне закріплення принципу пріоритетності збереження зайнятості працівника в умовах воєнного стану. Такий принцип має виявлятися, зокрема, у зобов'язанні роботодавця перед застосуванням призупинення трудового договору або звільнення вживати заходів щодо переведення працівника на іншу форму зайнятості, зміни режиму роботи чи можливості дистанційного виконання трудових функцій, якщо це є об'єктивно можливим.

Ще одним важливим питанням є забезпечення ефективного державного контролю за дотриманням трудових прав. В умовах воєнного стану діяльність органів державного нагляду у сфері праці суттєво обмежена, що негативно впливає на рівень захисту працівників. У зв'язку із цим убачається доцільним запровадження спрощених цифрових механізмів фіксації та розгляду скарг на порушення трудового законодавства, а також спеціальних процедур реагування на системні порушення трудових прав у воєнний період.

Окремим напрямом удосконалення законодавства має стати посилення соціальних гарантій для працівників, які перебувають на прифронтових або тимчасово окупованих територіях. Для таких осіб доцільно передбачити особливий правовий режим реалізації трудових прав, який має включати спрощений доступ до соціальних виплат, можливість дистанційного підтвердження трудового стажу та альтернативні механізми працевлаштування за сприяння держави. За відсутності чітких процедурних гарантій інститут призупинення дії трудового договору фактично може виконувати функцію квазізвільнення без дотримання вимог трудового законодавства.

Узагальнюючи викладене, слід зазначити, що забезпечення стабільності трудових відносин у період воєнного стану не може зводитися виключно до дерегуляції та розширення повноважень роботодавців. Навпаки, ефективна модель правового регулювання має ґрунтуватися на поєднанні гнучкості трудових відносин із чітко визначеними мінімальними стандартами захисту працівника. Саме такий підхід відповідає як конституційним засадам соціальної держави, так і міжнародним стандартам у сфері прав людини.

З урахуванням аналізу правозастосовної практики та доктринальних підходів сформулюємо систематизовані пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Отже, у процесі аналізу правозастосовної практики та чинного законодавства у сфері трудових відносин в умовах воєнного стану виявлено низку системних проблем, що негативно впливають на рівень стабільності зайнятості та реалізацію трудових прав працівників.

Однією з ключових проблем є відсутність у Законі України № 2136-IX чітких критеріїв визначення «критично важливих» працівників, яким може бути відмовлено у наданні щорічної відпустки. Невизначеність цієї правової категорії створює передумови для зловживань із боку роботодавців і фактичного обмеження права працівників на відпочинок. Законодавче закріплення вичерпного переліку посад або об'єктивних критеріїв віднесення працівників до критично важливих дало б змогу підвищити рівень правової визначеності та забезпечити відповідність таких обмежень принципу пропорційності.

Іншою проблемною нормою є можливість відмови у наданні будь-яких видів оплачуваних відпусток понад щорічну основну, що передбачена ст. 12 Закону України № 2136-IX. Такий підхід може призводити до фактичного позбавлення працівників соціальних гарантій, зокрема права на навчальні, соціальні та інші види відпусток, що мають велике значення для реалізації соціально-економічних прав людини. За цих умов доцільним є встановлення мінімального гарантованого переліку оплачуваних відпусток, які не можуть бути повністю скасовані навіть в умовах воєнного стану.

Суттєвого доопрацювання потребує інститут призупинення дії трудового договору, закріплений у ст. 13 Закону України № 2136-IX. Сьогодні його застосування не супроводжується реальними компенсаційними механізмами для працівника, що призводить до втрати доходу та соціального захисту на період призупинення договору. Відсутність державних або страхових механізмів компенсації заробітної плати суперечить соціальній функції трудового права та потребує законодавчого врегулювання.

Додатковим чинником зниження рівня правового захисту працівників є відсутність обов'язку роботодавця документально обґрунтувати неможливість виконання роботи у разі призупинення трудового договору. Запровадження обов'язкового письмового обґрунтування причин такого призупинення та їх належної фіксації сприяло б підвищенню прозорості рішень роботодавця і створило б ефективніші умови для оскарження неправомірних дій у судовому порядку.

Окремої уваги потребує проблема забезпечення трудових прав внутрішньо переміщених осіб. Практика свідчить, що ВПО нерідко стикаються з дискримінацією під час працевлаштування та реалізації трудових гарантій через тимчасовий характер їхнього статусу. У зв'язку із цим доцільно передбачити спеціальні законодавчі гарантії для таких осіб,

а також стимули для роботодавців, які працевлаштовують ВПО, і посилити відповідальність за дискримінацію за ознакою статусу внутрішньо переміщеної особи.

Не менш актуальною залишається проблема недостатнього контролю за дотриманням трудових гарантій мобілізованих працівників. Попри формальне закріплення обов'язку збереження місця роботи та посади, на практиці такі гарантії не завжди виконуються. Це зумовлює необхідність посилення державного нагляду у сфері праці та запровадження дієвих санкцій за порушення прав мобілізованих осіб.

Проблемним є також суттєве розширення тривалості робочого часу без чітко визначених компенсаційних механізмів. Збільшення навантаження без адекватної оплати або додаткового часу відпочинку суперечить принципам охорони праці та може призводити до фізичного й психологічного виснаження працівників. У цьому контексті доцільним є законодавче закріплення додаткових гарантій оплати праці або відновлювального відпочинку.

Особливо уразливими залишаються працівники, які перебувають на прифронтових або тимчасово окупованих територіях. Відсутність спеціального механізму захисту їхніх трудових прав ускладнює підтвердження трудового стажу, доступ до соціальних виплат та альтернативних форм зайнятості. Необхідно запровадити спеціальні норми, спрямовані на спрощення доступу таких осіб до соціального захисту та державної підтримки в умовах воєнного стану.

Висновки. Отже, правове регулювання трудових та соціально-економічних прав людини в умовах воєнного стану характеризується посиленням ролі держави та розширенням повноважень роботодавців, що об'єктивно зумовлене потребами оборони та забезпечення життєдіяльності суспільства. Водночас існуючі механізми обмеження прав не завжди відповідають принципам пропорційності та правової визначеності, що створює ризики порушення основоположних прав людини.

Удосконалення законодавства у цій сфері має здійснюватися з урахуванням міжнародних стандартів прав людини, практики Європейського суду з прав людини та необхідності забезпечення балансу між інтересами держави, роботодавців і працівників. Це дасть змогу мінімізувати соціальні ризики, підвищити рівень правового захисту громадян і сприятиме формуванню стійкої моделі трудових відносин у період воєнного стану та після його припинення.

Список використаних джерел

1. Внутрішньо переміщені особи. *Міністерство соціальної політики, сім'ї та єдності України*. URL : <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>.
2. Горностай О. Б., Машков К. Є., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 125–131.
3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
4. Конституція України від 28.06.1996. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>.
5. Обушенко Н. Феномен війни як глобальна загроза правам людини: міжнародно-правовий та український контекст. *АГОС*. 2025. August 1. P. 45–48. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-01.08.2025.007>
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

References

1. Vnutrishno peremishcheni osoby [Internally displaced persons]. *Ministerstvo sotsialnoi polityky, simi ta yednosti Ukrainy*. Retrieved from: <https://www.msp.gov.ua/timeline/Vnutrishno-peremishcheni-osobi.html>. [in Ukr.].
2. Hornostai, O. B., Mashkov, K. Ye., Tovt, T. O. (2022) Osoblyvosti trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: normatyvno-pravove rehuliuвання [Peculiarities of labor relations in martial law: regulatory and legal regulation]. *Aktualni problemy vitchyznianoї yurysprudentsii*. № 1, pp. 125–131. [in Ukr.].

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy [Labor Code of Ukraine] : Zakon Ukrainy vid 10.12.1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukr.].

4. Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine] vid 28.06.1996. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> [in Ukr.].

5. Obushenko, N. (2025) Fenomen viiny yak hlobalna zahroza pravam liudyny: mizhnarodno-pravovy ta ukraïnskyi kontekst [The phenomenon of war as a global threat to human rights: international legal and Ukrainian context]. *ΛΟΓΟΣ*. August 1, pp. 45–48. DOI: <https://doi.org/10.36074/logos-01.08.2025.007> [in Ukr.].

6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voïennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law] : Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> [in Ukr.].

ABSTRACT

Bohdan Kondratenko. Ensuring the stability of labor relations under martial law: practical aspects and proposals for legislative changes

This article analyzes the peculiarities of legal regulation of labor and socio-economic human rights under martial law in Ukraine. It is substantiated that the introduction of martial law objectively leads to the expansion of state and employer powers and to temporary restrictions on certain labor rights; however, such restrictions are permissible only if they comply with the principles of legality, necessity, proportionality, and legal certainty. The research is based on the analysis of the Constitution of Ukraine, the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law», as well as international human rights standards and the case law of the European Court of Human Rights.

Special attention is paid to problematic issues of exercising the right to work, the right to rest, fair remuneration, and social protection in wartime conditions. The article reveals systemic risks associated with the expansion of employers' discretionary powers, including the lack of clear criteria for defining critically important employees, the extensive use of the suspension of employment contracts, and the absence of effective compensation mechanisms for employees during such suspension. The legal status of internally displaced persons and mobilized employees is analyzed separately, taking into account existing enforcement problems and gaps in state supervision.

The author substantiates that the stability of labor relations under martial law should be considered not merely as an economic or administrative objective, but as an element of the state's positive obligations in the field of human rights. On this basis, specific proposals for improving labor legislation are formulated, aimed at strengthening procedural guarantees for employees, introducing compensation mechanisms, prioritizing the preservation of employment, and ensuring a fair balance between public interests, employers' needs, and employees' rights. The results of the study may be used in law-making activities and in improving law enforcement practice in the field of labor law under martial law.

Key words: *labor rights, martial law, socio-economic rights, suspension of employment contract, stability of labor relations.*



Стаття поширюється на умовах ліцензії відкритого доступу (CC BY 4.0)

Дата першого надходження статті до видання: 03.01.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 01.02.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 20.04.2026

УДК 349.6:504.3(477)(09)

DOI <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2026-1-40>

Микола НОВАК

аспірант

(Національна академія внутрішніх справ,
м. Київ, Україна)

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0009-7792-7967>

fin_bezpeka@ukr.net

ГЕНЕЗИС ПРАВОВОЇ ОХОРОНИ АТМОСФЕРНОГО ПОВІТРЯ В УКРАЇНІ

Здійснено огляд генези нормативно-правового регулювання охорони атмосферного повітря в Україні та вказано на комплексність окресленої проблеми.

З'ясовано, що дослідники констатують проблемні питання правового регулювання охорони атмосферного повітря в Україні, а саме його фіскальний характер замість екологічного, прогалини в моніторингу та контролі охорони повітря та нерівномірність регулювання джерел забруднення. Виокремлено питання сучасних змін у підходах до регулювання правової охорони атмосферного повітря.

Сформульовано висновки щодо необхідності подальшої гармонізації національного законодавства з регулюванням країн ЄС та продовження створення комплексної сучасної системи правового захисту, що передбачає як законодавче забезпечення, так і конкретні заходи прикладного характеру, що враховують особливості реалій сучасного українського суспільства.

Зауважено на тому, що сучасні процеси вдосконалення правової охорони атмосферного повітря в нашій країні характеризуються певними особливостями, зумовленими трансформацією правової системи України в умовах європейської інтеграції та воєнного стану, що вимагає переосмислення історичного шляху та логіки розвитку законодавства у зазначеній сфері.

Ключові слова: *правова охорона атмосферного повітря, охорона довкілля, забруднення атмосферного повітря, інтегровані довкіллієві дозволи, державна регуляторна політика.*

Постановка проблеми. Атмосферне повітря – найважливіша умова існування всього живого на Землі. Його відсутність унеможливає існування біосфери загалом і людини зокрема. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (далі – ВООЗ), на сьогодні забруднення повітря є критичною глобальною кризою охорони здоров'я, оскільки 99% населення світу дихає повітрям, вміст якого перевищує її рекомендації. Низька якість атмосферного повітря щорічно спричиняє майже 8 млн передчасних смертей, переважно від інсульту, серцевих захворювань та раку легенів, що робить цей показник повітря провідним чинником ризику смертності [12].

Правове забезпечення охорони атмосферного повітря відіграє ключову роль у збереженні здоров'я населення, підтриманні екологічної рівноваги та протидії глобальним кліматичним змінам. Завдяки правовому регулюванню держава встановлює правові межі для зменшення забруднення, регулювання викидів від промисловості та транспорту, а також забезпечує дотримання стандартів якості повітря для гарантування здорового середовища проживання. Відповідне законодавство формує інституційну основу для обмеження шкідливих викидів, упорядкування діяльності промислових підприємств і транспортного сектору, а також для запровадження обов'язкових нормативів якості повітряного середовища, дотримання яких є необхідною умовою безпечного існування людини.

Саме тому забезпечення належного правового захисту атмосферного повітря в Україні є органічною частиною як екологічно-правової доктрини, так і практичної природоохоронної