

МІЖРЕГІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



НАУКОВІ ПРАЦІ
МІЖРЕГІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ
УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

ПОЛІТИЧНІ НАУКИ ТА ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ

SCIENTIFIC WORKS
OF INTERREGIONAL ACADEMY
OF PERSONNEL MANAGEMENT

POLITICAL SCIENCES AND PUBLIC MANAGEMENT

Випуск 4(80), 2025



Видавничий дім
«Гельветика»
2025

Редакційна колегія

Семенець-Орлова І. А., кандидат політичних наук, доктор наук з державного управління, професор, директор Навчально-наукового інституту управління, економіки та бізнесу, Міжрегіональна Академія управління персоналом (головний редактор)

Дакал А. В., доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри публічного адміністрування, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Жовнірчик Я. Ф., доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри публічного адміністрування та адміністрування, Національний авіаційний університет

Козирська А., доктор політичних наук, професор, керівник кафедри соціальної і культурної безпеки факультету наук про політику і безпеку, Університет Миколая Коперника у Торуні, Польща

Кондратенко О. Ю., доктор політичних наук, доцент, провідний науковий співробітник відділу теоретичних та прикладних проблем політології, Інститут політичних і етнонаціональних досліджень імені І. Ф. Кураса НАН України

Копанчук В. О., доктор наук з державного управління, доцент кафедри кримінального права та процесу, Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Кульгінський Є. А., доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри стоматології, Київський міжнародний університет

Лясота Л. І., кандидат політичних наук, доцент, член Соціологічної асоціації України

Монолатій І. С., доктор політичних наук, професор кафедри політології, Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника

Орел М. Г., доктор наук з державного управління, професор кафедри публічного адміністрування, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Пашина Н. П., доктор політичних наук, професор, професор кафедри політології та міжнародних відносин, Маріупольський державний університет

Радченко О. О., кандидат наук з державного управління, доцент, доцент кафедри публічного адміністрування, Міжрегіональна Академія управління персоналом

Твердохліб О. С., доктор наук з державного управління, доцент, професор кафедри державного управління у сфері цивільного захисту, Інститут державного управління та наукових досліджень з цивільного захисту

Толуб'як В. С., доктор наук з державного управління, професор, професор кафедри менеджменту та публічного управління, Західноукраїнський національний університет

Шмаленко Ю. І., кандидат політичних наук, доцент, доцент кафедри соціології, Національний університет «Одеська юридична академія»

Яровой Т. С., доктор державного управління, доцент, Заклад вищої освіти «Відкритий міжнародний університет розвитку людини «Україна»

Katarzyna Radzik-Maruszak, dr hab, profesor, Fac Polit Sci & Journalism, Maria Curie-Skłodowska University in Lublin (Lublin, Poland)

Marek Pietraś, Professor, Dr. habilitated, Dyrektor Instytutu Nauk o Polityce i Administracji, Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie (Poland)

Затверджено Вченою радою
Міжрегіональної Академії управління персоналом 11 грудня 2025 (протокол № 11)

Реєстрація суб'єкта у сфері друкованих медіа: Рішення Національної ради України з питань телебачення і радіомовлення № 1173 від 11.04.2024 року (Ідентифікатор медіа R30-03894).

Суб'єкт у сфері друкованих медіа – Приватне акціонерне товариство
«Вищий навчальний заклад «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
(вул. Фрометівська, буд. 2, м. Київ, 03039, iapm@iapm.edu.ua, тел. (044) 490-95-00).

Мови розповсюдження: українська, англійська, польська, німецька, французька.

Журнал включено до Переліку наукових фахових видань України (категорія «Б»)
відповідно до Наказу МОН України № 320 від 07 квітня 2022 року (додаток 2) зі спеціальностей
C2 – Політологія; D4 – Публічне управління та адміністрування.

Видання індексується Google Scholar

DOI: 10.32689/2523-4625-2025-4(80)

Наукові праці МАУП. Політичні науки та публічне управління. 2025. Вип. 4 (80). Київ : Міжрегіональна Академія управління персоналом, 2025. 96 с.

Публікуються статті науковців, які досліджують актуальні проблеми розвитку політики та публічного управління. Для науковців, викладачів, студентів та всіх, кого цікавить розвиток політичної науки та публічного управління в Україні.

ЗМІСТ

Марія АЛЕКСАНДРОВА

РОЗВИТОК ОСВІТИ В ЦИФРОВУ ЕПОХУ: ІННОВАЦІЙНІ РІШЕННЯ
ДЛЯ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ.....5

Остап-Степан БАЧИНСЬКИЙ

РОЗВИТОК ЕЛЕКТРОННОГО УРЯДУВАННЯ ЯК ОСНОВИ ДЛЯ АДАПТИВНОГО
РОЗВИТКУ ЦИФРОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ..... 10

Inna GRYDIUSHKO, Liudmyla KRYVA, Ivan KYDRIAVSKYI

APPLICATION OF PROJECTION TECHNOLOGIES IN THE PUBLIC SPHERE:
BASIC CONCEPTS AND PRINCIPLES.....18

Ольга ДЕНИСЮК

ДЕРЖАВНА ІМІДЖЕВА ПОЛІТИКА ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ДОВІРОЮ:
МЕХАНІЗМИ, ФУНКЦІЇ ТА ОПЕРАЦІЙНА РАМКА.....24

Ірина КРИНИЧНА

МУЛЬТИКУЛЬТУРАЛІЗМ ЯК ЧИННИК ДЕМОКРАТИЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА
ТА РОЗБУДОВИ КІБЕРПРОСТОРУ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНОЇ ЕТНОПОЛІТИКИ.....29

Василь ПАРАСЮК

РЕАЛІЗАЦІЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА
В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ.....34

Владислав ПУСТОВАР

ПОЛІТИЧНИЙ ВИМІР ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ:
ОЛІГАРХІЗАЦІЯ, МЕДІАВПЛИВ І ПОЛІТИЧНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ.....40

Alexey RUSNAK

STRATEGIC MANAGEMENT IN THE PUBLIC SECTOR AS AN INSTRUMENT
FOR IMPLEMENTING NATIONAL STRATEGIC PRIORITIES..... 46

Інна СЕМЕНЕЦЬ-ОРЛОВА, Володимир СЕРВЕТНИК

МЕХАНІЗМИ ГОРИЗОНТАЛЬНОЇ МОБІЛІЗАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА:
ВОЛОНТЕРСТВО, КРАУДФАНДИНГ І САМООРГАНІЗАЦІЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ..... 55

Анна СТИЧИНСЬКА

РОЛЬ ЗМІ В ПОЛІТИЧНОМУ ЖИТТІ СУСПІЛЬСТВА.....60

Олександр СТРИЖАК

ЕВОЛЮЦІЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ КЛЮЧОВИХ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ
УКРАЇНИ В УМОВАХ РОСІЙСЬКО-УКРАЇНСЬКОЇ ВІЙНИ.....66

Андрій ПОПОВ, Вячеслав ПОПОВ

КОЛЕКТИВНІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ ЗАХОДИ БЕЗПЕКИ
УКРАЇНСЬКИХ МІСТЯН У 1917–1920 РР.....78

Наталія КРАСНОСТАНОВА, Мирослав СМОЛКІН, Дмитро КАМІНСКИЙ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ЯК СКЛАДОВОЇ
ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ В УМОВАХ ПОВОЄННОГО ВІДНОВЛЕННЯ.....89

УДК 349.22(477):355.01

DOI [https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-4\(80\)-6](https://doi.org/10.32689/2523-4625-2025-4(80)-6)

Василь ПАРАСЮК

кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових дисциплін
Львівського державного університету внутрішніх справ,
доцент кафедри права Львівського інституту ПрАТ
«ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»,
Parasyk@ukr.net
ORCID: 0000-0002-8195-7597

РЕАЛІЗАЦІЯ ТА ОБМЕЖЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА В УМОВАХ ВІЙНИ В УКРАЇНІ

У статті досліджуються особливості реалізації та обмеження принципів трудового права України в умовах воєнного стану, запровадженого у зв'язку зі збройною агресією російської федерації. Наголошується, що принципи трудового права – рівність прав і можливостей у сфері праці, свобода праці, справедливість, пріоритет охорони праці, забезпечення належних умов праці та захист прав працівників – є фундаментальною основою правового регулювання трудових відносин. Водночас війна зумовила необхідність їх певної трансформації та адаптації до реалій надзвичайної ситуації.

Проаналізовано законодавчі новації, зокрема положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ, яким тимчасово змінено або обмежено дію окремих трудових гарантій. З'ясовано, що під час війни допускається спрощений порядок укладення та розірвання трудових договорів, призупинення трудових відносин, звуження права на відпочинок, встановлення додаткових підстав для звільнення та гнучкі режими робочого часу. Водночас держава гарантує збереження ключових принципів: заборони дискримінації, забезпечення мінімальних соціальних стандартів та права на своєчасну оплату праці.

Зроблено висновок, що воєнні обмеження принципів трудового права мають винятковий і тимчасовий характер, зумовлений потребами оборони та економічної стабільності. Пріоритет надано поєднанню інтересів держави, роботодавця та працівника при збереженні базових трудових прав людини. Автор наголошує на важливості розробки механізмів післявоєнного відновлення повної дії трудових гарантій та приведення законодавства у відповідність до міжнародних стандартів, зокрема актів МОП та практики Європейського суду з прав людини.

Таким чином, стаття окреслює теоретико-правові та практичні аспекти функціонування принципів трудового права України в умовах війни, що має значення для вдосконалення національного законодавства та забезпечення прав працівників у кризових обставинах.

Додатково підкреслюється, що результати дослідження мають не лише теоретичне, а й прикладне значення, оскільки можуть бути використані при формуванні державної політики у сфері праці, підготовці проєктів нормативно-правових актів, а також у правозастосовній практиці для забезпечення балансу між потребами національної безпеки та дотриманням трудових прав громадян.

Ключові слова: *трудове право, принципи трудового права, воєнний стан, обмеження трудових прав, реалізація трудових прав, трудові гарантії, організація трудових відносин, внутрішньо переміщені особи.*

Vasyl Parasiuk. IMPLEMENTATION AND LIMITATION OF LABOR LAW PRINCIPLES IN WAR CONDITIONS IN UKRAINE

The article examines the features of the implementation and restrictions of the principles of labor law of Ukraine in the conditions of martial law, introduced in connection with the armed aggression of the Russian Federation. It is emphasized that the principles of labor law - equality of rights and opportunities in the sphere of labor, freedom of labor, justice, priority of labor protection, ensuring proper working conditions and protection of the rights of employees - are the fundamental basis for the legal regulation of labor relations. At the same time, the war necessitated the need for their certain transformation and adaptation to the realities of the emergency situation. Legislative innovations are analyzed, in particular the provisions of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Conditions of Martial Law" dated March 15, 2022 No. 2136-IX, which temporarily changed or limited the effect of certain labor guarantees. It was found that during the war, a simplified procedure for concluding and terminating employment contracts, suspending employment relations, narrowing the right to rest, establishing additional grounds for dismissal and flexible working hours are allowed. At the same time, the state guarantees the preservation of key principles: the prohibition of discrimination, the provision of minimum social standards and the right to timely payment of labor.

It is concluded that wartime restrictions on the principles of labor law are exceptional and temporary in nature, due to the needs of defense and economic stability. Priority is given to combining the interests of the state, employer and employee while preserving basic human labor rights. The author emphasizes the importance of developing mechanisms for the post-war restoration of the full effect of labor guarantees and bringing the legislation into line with international standards, in particular ILO acts and the practice of the European Court of Human Rights.

Thus, the article outlines the theoretical, legal and practical aspects of the functioning of the principles of labor law of Ukraine in wartime, which is important for improving national legislation and ensuring the rights of workers in crisis situations.

It is additionally emphasized that the results of the study have not only theoretical, but also applied significance, as they can be used in the formation of state policy in the labor sphere, the preparation of draft regulatory legal acts, as well as in law enforcement practice to ensure a balance between the needs of national security and compliance with the labor rights of citizens.

Key words: labor law, principles of labor law, martial law, restrictions on labor rights, implementation of labor rights, labor guarantees, organization of labor relations, internally displaced persons.

Постановка питання. Збройна агресія проти України та запровадження воєнного стану зумовили суттєві трансформації у сфері правового регулювання праці. Принципи трудового права, які зазвичай виступають фундаментальною основою трудових відносин, у кризових умовах зазнають тимчасових обмежень та змін. У зв'язку з цим виникає необхідність наукового аналізу того, яким чином реалізуються та забезпечуються базові трудові права людини, які саме принципи зазнали найбільших обмежень, а також наскільки такі зміни відповідають вимогам Конституції України, міжнародних стандартів у сфері праці та практиці Європейського суду з прав людини. Дослідження цих аспектів є важливим як для теорії трудового права, так і для формування ефективних механізмів відновлення повної дії трудових гарантій після завершення війни.

Метою статті є з'ясування особливостей реалізації та обмеження принципів трудового права України в умовах воєнного стану, аналіз законодавчих новацій у сфері організації трудових відносин у період війни, а також оцінка їх відповідності конституційним засадам і міжнародним стандартам захисту трудових прав людини.

Стан опрацювання проблематики. Питання принципів трудового права та їхньої ролі в регулюванні трудових відносин традиційно перебувають у центрі уваги учених-правників. Значний внесок у дослідження загальнотеоретичних засад трудового права зробили О. Прокопенко, Н. Болотіна, П. Пилипенко, які розглядали принципи як фундаментальні положення, що визначають зміст і спрямованість трудового законодавства. Окремі аспекти правового регулювання праці в умовах надзвичайних ситуацій досліджувалися у працях С. Вавженчука, О. Ярошенка, які акцентували увагу на проблемі забезпечення балансу між інтересами держави та працівника.

Разом з тим питання реалізації та обмеження принципів трудового права саме в умовах воєнного стану в Україні до цього часу комплексно не досліджувалося. Більшість публікацій має фрагментарний характер і стосується окремих аспектів – укладення та

припинення трудового договору, призупинення трудових відносин, гарантій внутрішньо переміщених осіб чи правових наслідків мобілізації.

Таким чином, дана проблематика потребує подальшого ґрунтовного дослідження з метою вироблення теоретичних висновків і практичних рекомендацій щодо удосконалення трудового законодавства в умовах війни та післявоєнного відновлення.

Виклад основного матеріалу. Збройна російська агресія проти України та запровадження воєнного стану суттєво змінили умови функціонування ринку праці й систему правового регулювання трудових відносин. Традиційні принципи трудового права, які виступають гарантією реалізації прав працівників і визначають напрями розвитку трудового законодавства, зазнали тимчасових обмежень та трансформацій. Такі зміни зумовлені необхідністю забезпечення обороноздатності держави, мобілізації ресурсів і підтримання економічної стабільності, але водночас породжують ризики звуження конституційних прав і свобод людини.

Актуальність теми зумовлена потребою у науковому аналізі того, наскільки обмеження трудових прав і модифікація їхніх принципів у період війни відповідають Конституції України, міжнародним трудовим стандартам та практиці Європейського суду з прав людини. Важливим є також пошук оптимального балансу між інтересами держави, роботодавців та найманих працівників, що дозволить зберегти соціальну стабільність у суспільстві.

У цьому контексті дослідження має значення не лише для розвитку трудового права як науки, а й для формування практичних рекомендацій щодо вдосконалення національного законодавства в умовах війни та під час післявоєнної відбудови України.

Принципи трудового права – це фундаментальні засади, на яких ґрунтується система трудового законодавства. Вони визначають права та обов'язки суб'єктів трудових відносин і відображають основні ідеї, що лежать в основі трудового права. Прикладами таких принципів є свобода праці та зайнятості, право на захист від безробіття, заборона примусової

праці, визначеність трудової функції та принцип координації інтересів працівників і роботодавців.

Н.Б. Болотіна вважає, що принципи права – керівні засади, ідеї, які зумовлені об'єктивними закономірностями існування, рівнем розвитку суспільства й визначають зміст і спрямованість правового регулювання. Значення принципів права полягає в тому, що вони в стислому вигляді, концентровано відображають найсуттєвіші риси комплексу правових норм у конкретній сфері суспільних відносин [1, с. 96].

На думку П.Д. Пилипенка, принципами трудового права як системи норм, покликаних забезпечувати трудові й тісно пов'язані з ними відносини, є засадничі ідеї, що визначають сферу його дії, порядок установавання прав та обов'язків суб'єктів, гарантії захисту їхніх прав і законних інтересів. Це своєрідна система координат, у рамках якої розвивається вся галузь, і водночас вектор, який указує напрям цієї галузі [5, с. 56].

С.М. Прилипко та О.М. Ярошенко зазначають, що під принципами трудового права варто розуміти виражені в законодавстві вихідні засади, керівні ідеї, що характеризують основний зміст і внутрішню єдність правового регулювання трудових і пов'язаних із ними відносин. Принципи визначають зміст і розвиток правових норм у межах трудового права та його інститутів. З одного боку, принципи відображають закономірності трудового права, а з іншого – являють собою найбільш загальні норми, які діють у всій сфері правового регулювання праці й поширюються на всіх суб'єктів трудового права [7, с. 40, 41].

На думку О. В. Старчук, під принципами трудового права необхідно розуміти засадничі ідеї, що лежать в основі трудового права, визначають зміст і спрямованість його норм, за допомогою яких здійснюється правове регулювання трудових та тісно пов'язаних з трудовими відносин й характеризуються системністю та взаємоузгодженістю, предметною визначеністю, загальнообов'язковістю, універсальністю, загальною значущістю, стабільністю, регулятивністю [10, с. 163].

Проаналізувавши визначення, які наводять науковці, можна дійти висновку, що принципи трудового права виконують подвійну функцію: вони одночасно визначають фундаментальні засади галузі та спрямовують розвиток трудового законодавства. Принципи мають соціальне та правове підґрунтя, відображають закономірності суспільного розвитку і відповідають потребам трудових відносин. Вони універсальні та обов'язкові для всіх суб'єктів

трудового права, охоплюють як зміст прав і обов'язків, так і гарантії їхнього захисту.

Узагальнене визначення принципів трудового права можна сформулювати так: принципи трудового права – це базові засадничі ідеї та керівні засади, що визначають зміст і напрям розвитку трудового законодавства, забезпечують встановлення прав і обов'язків суб'єктів та гарантують захист їхніх трудових прав у всій сфері правового регулювання праці

На нашу думку фундаментальною основою правового регулювання трудових відносин займають наступні принципи.

Рівність прав і можливостей. Кожна особа має рівні права на працю без дискримінації; забезпечує рівні стартові умови для всіх учасників трудових відносин.

Відповідно до ст. 43 Конституції України держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб [3].

Згідно ст. 2⁻¹ Кодексу законів про працю України забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці, зокрема порушення принципу рівності прав і можливостей, пряме або непряме обмеження прав працівників залежно від раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного, соціального та іноземного походження, віку, стану здоров'я, інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації, підозри чи наявності захворювання на ВІЛ/СНІД, сімейного та майнового стану, сімейних обов'язків, місця проживання, членства у професійній спілці чи іншому громадському об'єднанні, участі у страйку, звернення або наміру звернення до суду чи інших органів за захистом своїх прав або надання підтримки іншим працівникам у захисті їхніх прав, повідомлення про можливі факти корупційних або пов'язаних з корупцією правопорушень, інших порушень Закону України «Про запобігання корупції», а також сприяння особі у здійсненні такого повідомлення, за мовними або іншими ознаками, не пов'язаними з характером роботи або умовами її виконання [2]. Як прикладом застосування даного принципу є заборона дискримінації при працевлаштуванні внутрішньо переміщених осіб; рівний доступ до вакансій у державних установах і приватному секторі.

Свобода праці. Право вільно обирати професію, місце роботи, змінювати роботодавця; заборона примусової праці. У відповідності до

ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Використання примусової праці забороняється [3]. Прикладом може бути те, що працівники під час війни можуть перевестися до іншого регіону або роботодавця через евакуацію або зміну місця проживання.

Справедливості. Забезпечення об'єктивного, збалансованого регулювання прав та обов'язків; захист слабших сторін трудових відносин. Наприклад, контроль за оплатою праці в умовах війни; справедливий розподіл обов'язків між працівниками, евакуйованими та залишеними на місці.

Пріоритет охорони праці. Права на безпечні і здорові умови праці мають перевагу над економічними інтересами роботодавця, це закріплено в Конституції України та Законі України «Про охорону праці». Згідно п. 5 ст. 88 Кодексу законів про працю України передбачено право на здорові та безпечні умови праці (додержання правил і норм з техніки безпеки, необхідні освітлення, опалення, вентиляція, усунення шкідливих наслідків шуму, випромінювань, вібрації та інших факторів, які негативно впливають на здоров'я працівників, тощо) [2]. Як приклад може бути впровадження безпечних умов роботи у сховищах, укриттях, дистанційна робота, забезпечення спецодягом і засобами захисту.

Забезпечення належних умов праці. Створення умов, що відповідають санітарним, технічним та соціальним стандартам; підтримка здоров'я та продуктивності. Умови праці на робочому місці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, а також санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів про охорону праці (ст. 153 Кодексу законів про працю України) [2]. Для прикладу забезпечення даного принципу може полягати у організації дистанційної роботи для переміщених працівників; забезпечення доступу до відпочинку, медичного обслуговування та психологічної підтримки.

Захист прав працівників. Працівник може захистити свої трудові права, звернувшись до Державної служби України з питань праці для контролю та перевірки роботодавця, до профспілки для представництва інтересів та допомоги у вирішенні спорів, або безпосередньо до суду, який є найефективнішим, але складнішим способом захисту, подавши

позов у встановлені законом строки. Наприклад, можливість оскаржити незаконне звільнення або не виплату заробітної плати через дистанційні суди та гарячі лінії; підтримка профспілками ВПО.

У період воєнного стану особливої ваги набувають принципи рівності, свободи праці та захисту прав, адже вони дозволяють мінімізувати ризики дискримінації, примусової праці та порушення базових соціальних гарантій. Водночас пріоритет охорони праці та забезпечення належних умов праці свідчать про орієнтацію держави на збереження життя і здоров'я працівників як найвищої соціальної цінності.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (далі – Закон) встановлює тимчасові обмеження на застосування окремих норм трудового права для забезпечення гнучкості та захисту працівників під час воєнного стану.

Зокрема, відповідно до ст. 6 даного закону нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень [9].

Відповідно до ч. 2 ст. 11 Закону у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи

нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період тимчасової непрацездатності працівника, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).

Новелою чинного трудового законодавства періоду воєнного стану є врегулювання відносин, пов'язаних із призупиненням дії трудового договору. Зміст правообмежень в цьому випадку полягає у тому, що під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу про тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Призупинення дії трудового договору супроводжується системою гарантій, зокрема, визначення терміну, на який може бути вставлено таке призупинення, граничних меж його продовження, права на відновлення дії трудового договору у повному обсязі після закінчення строку призупинення трудового договору, права на оскарження наказу (розпорядження) роботодавця про призупинення дії трудового договору, а також порядку відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Водночас це не позбавляє сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом. Призупинення трудового договору не може бути прихованим покаранням. Таким чином, позитивним є те, що законодавець не лише встановлює правообмеження трудових відносин, але й регламентує порядок та межі їх реалізації.

Порушення цього порядку покладає на роботодавця додаткові обов'язки. З одного боку правові наслідки призупинення дії трудового договору та вимушеного про-

гулу – різні. Відповідно до правової позиції Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05 травня 2025 року у справі № 758/4178/22 провадження № 61-6935сво24 до правовідносин, що виникають у зв'язку з призупиненням трудового договору, не можуть бути застосовані норми статті 235 КЗпП України в частині, що регулює виплати працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу. З іншого боку - якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі [6].

Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом. Також не застосовуються норми статті 53, ч.1 ст. 65, ч. 3-5 ст. 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» [7]. Відповідно до ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» святкові та неробочі дні (ст. 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, не враховуються [9].

Закон запроваджує тимчасові зміни трудових відносин, спрямовані на підвищення гнучкості організації праці під час воєнного стану. Він розширює повноваження роботодавця (щодо тривалості робочого часу, переведення працівників, обмеження відпусток, звільнення), водночас встановлюючи певні гарантії для захисту прав працівників (збереження середньої зарплати при переведенні, захист від звільнення під час декретної відпустки чи догляду за дитиною).

На думку І.В. Мішук та С. Соломко, найбільш правильними кроками держави задля уникнення грубих порушень трудових прав людини є: постійний контроль за нормативно-правовою базою, а саме його актуальності у сфері трудових відносин (аналіз ситуації на ринку, вивчення проблем та недоопрацювань, впровадження нового у законодавство); підняття питання гендерне зумовленому та сексуальному насильству, оскільки потреба у детальному його аналізі існує й у мирний час, а під час війни відбувається загострення; формування плану дій у випадку переходу того чи іншого підприємства на сторону ворога; створення програм державної

підтримки, котрі будуть особливо потрібними під час війни, й додатковим позитивним механізмом у звичайному стані країни; постійне покращення міжнародних зав'язків у різних сферах, особливо у питанні трудових взаємодій; застосування досвіду іноземних країн тощо [4, с. 366].

Висновки. На підставі наведеного можна дійти висновку, що принципи трудового права України, які становлять основу правового регулювання трудових відносин, в умовах воєнного стану зазнали певних трансформацій. Законодавчі зміни, закріплені у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зумовили тимчасове обмеження окремих трудових гарантій задля забезпечення обороноздатності та економіч-

ної стабільності держави. Водночас ключові положення, такі як заборона дискримінації, гарантія мінімальних соціальних стандартів та право на своєчасну оплату праці, залишаються незмінними.

Обмеження принципів трудового права мають винятковий і тимчасовий характер, що вимагає розробки ефективних механізмів відновлення їхньої повної дії після завершення війни. Подальший розвиток трудового законодавства України повинен орієнтуватися на приведення його у відповідність до міжнародних стандартів, включаючи акти МОП та практику Європейського суду з прав людини. Це сприятиме забезпеченню балансу інтересів держави, роботодавців та працівників і зміцненню гарантій трудових прав.

Література:

1. Болотіна Н. Б. Трудове право України : підручник. 4-е вид. К. : Вікар, 2006. С. 96.
2. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.
3. Конституція України від 28 червня 2025 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
4. Міщук І. В., Соломко С. Дотримання трудових прав людини у воєнний період крізь призму керівних принципів ООН з питань бізнесу і прав людини: проблеми і перспективи вдосконалення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2023. № 12. С. 363–366.
5. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права : монографія. Львів : Вид. центр Львів. нац. ун-ту, 1999. 214 с.
6. Постанова Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05 травня 2025 року у справі № 758/4178/22 провадження № 61-6935сво24. Єдиний державний реєстр судових рішень. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>
7. Прилиппко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право : посіб. для підгот. до держ. іспиту. Х. : Право, 2015. 230 с.
8. Про відпустки: Закон України від 15 листопада 1996 року. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80>.
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>.
10. Старчук О. В. Принципи трудового права України: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Луцьк, 2011. 187 с.

Дата надходження статті: 11.11.2025

Дата прийняття статті: 09.12.2025

Опубліковано: 22.12.2025