

ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: КОНСТИТУЦІЙНО-ПРАВОВІ ЗАСАДИ, ПРАКТИКА ЗАСТОСУВАННЯ ТА МЕЖІ ДОПУСТИМОСТІ

КОВАЛЕНКО Руслан Іванович - доктор юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

САЛЕНКО Ірина Володимирівна - кандидат юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

ДЕНИСЮК Марія Олексіївна - PhD, асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

УДК 349.2:342.7

DOI: <https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2026.1.59>

У статті досліджено конституційно-правові засади, практику застосування та межі допустимості обмежень трудових прав працівників в умовах воєнного стану в Україні. На підставі системного аналізу Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (у шести редакціях) виокремлено чотири групи обмежень: у сфері укладення та припинення трудового договору, робочого часу та відпочинку, відпусток, а також інститут призупинення дії трудового договору. Проведено порівняльний аналіз із міжнародними стандартами (МПЕСКП, МПГПП, Конвенція МОП № 158, Переглянута Європейська соціальна хартія, Директива 2003/88/ЄС). Виявлено колізії між національним та міжнародним регулюванням, зокрема перевищення допустимої тривалості робочого тижня. Обґрунтовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства з урахуванням принципу пропорційності та євроінтеграційних зобов'язань України.

Ключові слова: обмеження трудових прав, воєнний стан, конституційні права, пропорційність, дистанційна робота, призупинення трудового договору, міжнародні стандарти праці.

Постановка проблеми

Введення воєнного стану в Україні 24 лютого 2022 року на підставі Указу Пре-

зидента України № 64/2022 [1] зумовило безпрецедентну трансформацію механізмів правового регулювання трудових відносин. Конституція України у статті 64 допускає тимчасове обмеження конституційних прав і свобод в умовах воєнного або надзвичайного стану із зазначенням строку дії таких обмежень, проте водночас встановлює, що окремі права — зокрема, передбачені статтями 24, 25, 55, 56, 62, 63 — не можуть обмежуватися за жодних обставин [2]. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі — Закон № 2136-IX), прийнятий у перші тижні повномасштабного вторгнення, суттєво модифікував правове регулювання праці, встановивши обмеження конституційних прав, передбачених статтями 43 та 44 Конституції України [3].

За понад чотири роки дії воєнного стану Закон № 2136-IX зазнав шести редакцій, кожна з яких розширювала повноваження роботодавця та звужувала гарантії працівників. Водночас доктринальний аналіз меж допустимості таких обмежень з позицій конституційного та міжнародного права залишається фрагментарним, що зумовлює актуальність цього дослідження.

**Аналіз останніх досліджень
і публікацій**

Окремі аспекти правового регулювання праці в умовах воєнного стану досліджували Є. Вайновський, А. О. Немцева, Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко, А. Р. Севрук та інші. Зокрема, Є. Вайновський обґрунтував необхідність «цілісної концепції з надання гарантій науково-педагогічним працівникам» та наголосив, що «через уведення в Україні воєнного стану права та свободи, а також деякі гарантії науково-педагогічних працівників, на жаль, обмежені» [4, с. 65]. А. О. Немцева запропонувала авторське визначення терміну «науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти» та дослідила систему органів, на які покладено організацію освітнього процесу в умовах воєнного стану [5, с. 80–84]. Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко та А. Р. Севрук здійснили комплексний аналіз нормативно-правового забезпечення дистанційної роботи, зазначивши, що «чинне нормативно-правове забезпечення організації дистанційної роботи, хоча й сформувало базові правові рамки, в умовах воєнного стану потребує більшої визначеності, узгодженості та практичної адаптації до кризових сценаріїв» [6, с. 278–279]. Проте комплексне дослідження меж допустимості обмежень трудових прав із позицій міжнародного права не проводилося.

Мета статті — визначити конституційно-правові засади обмеження трудових прав в умовах воєнного стану, проаналізувати практику застосування Закону № 2136-ІХ, оцінити відповідність обмежень міжнародним стандартам та сформулювати пропозиції щодо вдосконалення законодавства.

Виклад основного матеріалу

Конституційною основою обмеження трудових прав в умовах воєнного стану є стаття 64 Конституції України, яка допускає тимчасове обмеження конституційних прав «із зазначенням строку дії цих обмежень» [2]. Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», указ Президента про введення воєнного стану має містити «вичерпний перелік конституційних прав і

свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються» [7]. Як слушно зазначають Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко та А. Р. Севрук, «навіть у кризових умовах обмеження прав не можуть бути безмежними чи невідзначеними: вони мають бути тимчасовими, обґрунтованими та чітко визначеними за строком дії» [6, с. 283].

На нашу думку, теоретичну основу обмеження трудових прав становить доктрина пропорційності, яка вимагає дотримання трьох критеріїв: легітимна мета обмеження — забезпечення обороноздатності та функціонування економіки; придатність засобу — обмеження має бути спроможним досягти цієї мети; необхідність — обмеження не має перевищувати того, що є мінімально необхідним для досягнення мети. Закон № 2136-ІХ, встановлюючи автономний порядок регулювання трудових відносин, не скасовує КЗпП [8] повністю, а лише «перекриває» ті положення, які прямо врегульовані ним інакше. У практичному вимірі це означає, що роботодавець діє у змішаному нормативному полі, де частина норм визначається КЗпП, частина — спеціальним законом [3].

Системний аналіз Закону № 2136-ІХ дозволяє виокремити чотири основні групи обмежень трудових прав працівників.

По-перше, обмеження у сфері укладення та припинення трудового договору. Стаття 2 Закону № 2136-ІХ дозволяє укладати строкові трудові договори без обмежень, передбачених КЗпП, та встановлювати випробування для будь-якої категорії працівників. Стаття 5 допускає звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до трьох років). Найбільш суттєвим обмеженням є незастосування норм статті 43 КЗпП — звільнення працівника без попередньої згоди профспілкового органу [3]. Як зазначає А. О. Немцева, «введення на території України особливого правового режиму воєнного стану стало своєрідним випробуванням для України на усіх інституційних рівнях» [5, с. 80].

По-друге, обмеження у сфері робочого часу та відпочинку. Стаття 6 Закону № 2136-ІХ

передбачає можливість збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників об'єктів критичної інфраструктури, скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин та застосування низки статей КЗпП (ст. 53, ч. 1 ст. 65, ч. 3–5 ст. 67, ст. 71, 73, 78–1) [3]. Для порівняння: Директива 2003/88/ЄС встановлює максимальну тривалість робочого тижня у 48 годин, включаючи понаднормову роботу [9]. Таким чином, допустиме Законом № 2136-IX навантаження у 60 годин перевищує європейський стандарт на 25 %. Є. Вайновський слушно зауважує, що «збільшення на період військового стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця» [4, с. 68]. Водночас законодавець зберіг виняток для неповнолітніх (ч. 8 ст. 6), що відповідає принципу підвищеного захисту вразливих категорій працівників.

По-третє, обмеження у сфері відпусток. Стаття 12 Закону № 2136-IX встановлює, що роботодавець може обмежити щорічну відпустку 24 календарними днями, а невикористані дні перенести на період після скасування воєнного стану або надати без збереження заробітної плати. Роботодавець також може відмовити працівнику у наданні відпустки, якщо той залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури [3]. Проте абзац четвертий частини першої статті 12 містить важливий виняток: обмежувальні положення «не застосовуються до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників». Вважаємо, що цей виняток є обґрунтованим, оскільки тривала відпустка педагогічних працівників (56 календарних днів) зумовлена специфікою їх праці [10].

По-четверте, інститут призупинення дії трудового договору. Стаття 13 Закону № 2136-IX запроваджує принципово новий для українського трудового права інститут — призупинення дії трудового договору на строк до 90 днів (за згодою сторін — більше). Під час призупинення роботодавець не зобов'язаний виплачувати заробітну плату

та забезпечувати умови праці. Відшкодування втрачених сум покладається на «державу, що здійснює збройну агресію проти України» (ч. 4 ст. 13) [3]. На нашу думку, ця норма, хоча й має важливе символічне та правове значення, фактично позбавляє працівника реального відшкодування на невизначений строк, оскільки механізм стягнення коштів із держави-агресора наразі відсутній.

Одним із ключових інструментів збереження трудових відносин в умовах воєнного стану стала дистанційна робота, врегульована статтею 60-2 КЗпП [8] та адаптована Законом № 2136-IX до кризових умов. Як зазначають Я. О. Чуприна, І. В. Литовченко та А. Р. Севрук, «в умовах воєнного стану дистанційна робота набула для українських підприємств не лише організаційного, а й стратегічного значення, перетворившись на один із ключових інструментів забезпечення безперервності діяльності, збереження кадрового потенціалу та підтримання економічної стійкості» [6, с. 278]. Закон № 2136-IX суттєво спростив порядок запровадження дистанційної роботи: роботодавець може перевести працівника на дистанційний режим без дотримання двомісячного строку попередження (ч. 3 ст. 32 КЗпП), а форма трудового договору визначається сторонами за згодою [3]. А. О. Немцева додатково актуалізує проблему «відновлення кадрового потенціалу закладів освіти внаслідок значного відтоку конкурентоспроможних педагогічних та науково-педагогічних працівників за кордон або в інші регіони країни» [5, с. 84].

Оцінка обмежень трудових прав в умовах воєнного стану потребує їх співвіднесення з міжнародними стандартами. Стаття 4 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права (1966) допускає обмеження прав лише «з метою сприяння загальному добробуту в демократичному суспільстві», за умови їх визначеності законом та сумісності «з природою цих прав» [11]. Стаття 4 Міжнародного пакту про громадянські та політичні права (1966) передбачає можливість дерогації під час «надзвичайного стану, що загрожує існуванню нації», проте з обов'язковим повідомленням Генерального секретаря ООН та дотриманням принципу недискримінації [12]. Кон-

венція МОП № 158 про припинення трудових відносин (1982) встановлює мінімальні гарантії захисту від звільнення, включаючи вимогу обґрунтованої причини [13]. Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці (1981) зобов'язує державу забезпечувати охорону праці незалежно від обставин [14]. Стаття G Переглянутої Європейської соціальної хартії (1996) допускає обмеження прав, що є «необхідними в демократичному суспільстві» та «передбачені законом» [15].

Порівняльний аналіз свідчить, що більшість обмежень, встановлених Законом № 2136-ІХ, формально відповідають вимогам тимчасовості та законодавчої визначеності. Проте окремі положення — зокрема, збільшення робочого тижня до 60 годин (проти 48 годин за Директивою 2003/88/ЄС [9]), звільнення без згоди профспілки та призупинення трудового договору без реального відшкодування — потребують критичного осмислення з позицій принципу пропорційності. Вважаємо, що після припинення воєнного стану Україна потребуватиме комплексного перегляду цих обмежень для приведення трудового законодавства у відповідність із зобов'язаннями, прийнятими у контексті євроінтеграції, зокрема з урахуванням Директиви (ЄС) 2019/1152 про прозорі та передбачувані умови праці [16].

Висновки

Проведений аналіз дозволяє сформулювати такі висновки та пропозиції.

По-перше, Закон № 2136-ІХ встановлює комплексну систему обмежень трудових прав, яка охоплює укладення та припинення трудового договору, робочий час і відпочинок, відпустки, діяльність профспілок та запроваджує новий інститут призупинення дії трудового договору. Ця система має тимчасовий характер і діє виключно на період воєнного стану, що відповідає вимогам статті 64 Конституції України [2].

По-друге, виявлено низку проблем, що потребують нормативного вирішення: (а) відсутність ефективного механізму відшкодування втрат працівників у зв'язку з призупиненням трудового договору; (б) перевищення допустимого за європейськими стандартами робочого тижня без достатніх ком-

пенсацийних механізмів [9]; (в) послаблення ролі профспілок, що обмежує можливості колективного захисту трудових прав.

По-третє, вважаємо за доцільне запропонувати: (1) запровадити державний механізм часткової компенсації заробітної плати працівникам, чий трудові договори призупинено, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування [17]; (2) встановити максимальну тривалість робочого тижня у 54 години (замість 60) з обов'язковою оплатою понаднормового часу у подвійному розмірі; (3) зберегти за профспілками право на попередню консультацію при масових звільненнях навіть в умовах воєнного стану; (4) після припинення воєнного стану провести комплексний перегляд трудового законодавства з метою його гармонізації з *acquis* ЄС [9; 16].

Таким чином, обмеження трудових прав в умовах воєнного стану є конституційно допустимим, проте межі такої допустимості визначаються принципом пропорційності, вимогами міжнародних зобов'язань України [11; 12; 15] та необхідністю збереження ядра трудових прав навіть у кризових умовах.

Література

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022>
2. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>
4. Вайновський Є. Механізм реалізації державного регулювання гарантій науково-педагогічних працівників. Аспекти публічного управління. 2022. Том 10. № 4. С. 65–73. DOI: 10.15421/152229.
5. Немцева А. О. Особливості правового регулювання праці науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах дії воєнного стану в Україні. Київський часопис права. 2022. № 3. С. 80–85. DOI: 10.32782/klj/2022.3.12.

6. Чуприна Я. О., Литовченко І. В., Севрук А. Р. Нормативно-правове забезпечення організації дистанційної роботи в умовах воєнного часу. Актуальні проблеми держави і права. 2026. Вип. 109. С. 278–289. DOI: 10.32782/apdp.v109.2026.35.

7. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>

8. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>

9. Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organisation of working time. OJ L 299, 18.11.2003.

10. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

11. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966. Ратифіковано Указом ПВР УРСР від 19.10.1973.

12. Міжнародний пакт про громадянські та політичні права від 16.12.1966. Ратифіковано Указом ПВР УРСР від 19.10.1973.

13. Конвенція МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця від 22.06.1982.

14. Конвенція МОП № 155 про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище від 22.06.1981.

SUMMARY

The article examines the constitutional foundations, enforcement practice, and permissibility limits of labour rights restrictions under martial law in Ukraine. Based on a systematic analysis of the Law of Ukraine “On the Organisation of Labour Relations under Martial Law” No. 2136-IX (in six editions), four groups of restrictions are identified: in the sphere of conclusion and termination of employment contracts, working time and rest, leave, and the institute of suspension of employment contracts. A comparative analysis with international standards (ICESCR, ICCPR, ILO Convention No. 158, Revised European Social Charter, Directive 2003/88/EC) is conducted. Proposals for improving legislation based on the principle of proportionality and Ukraine’s EU integration commitments are substantiated.

Key words: restriction of labour rights, martial law, constitutional rights, proportionality, remote work, suspension of employment contract, international labour standards.

15. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996. Ратифіковано Законом України від 14.09.2006 № 137-V.

16. Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions. OJ L 186, 11.7.2019.

17. Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>