

Вплив обмеження трудових прав на адміністративно-правовий статус громадян в умовах дії правового режиму воєнного стану. Актуальні питання

Олександр Іванович Коренцов*

*Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди,
Харків, Україна*

**e-mail: jurist.korentsov@ukr.net*

Анотація

Тема наукового дослідження є актуальною з огляду на обмаль ґрунтовних досліджень забезпечення прав громадян, зокрема трудових прав, в умовах дії правового режиму воєнного стану. Мета статті – аналіз положень законів України «Про правовий режим воєнного стану», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», інших нормативно-правових актів держави в аспекті їх впливу на адміністративно-правовий статус громадян під час дії воєнного стану. У роботі було використано спеціальні та загальнонаукові методи наукового пізнання, зокрема: аксіоматичний, діалектичний, системного аналізу, догматичний, формально-логічний. Досліджено застосування такого заходу правового режиму воєнного стану, як трудова повинність. Здійснено системний аналіз норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема розглянуто питання обмеження трудових прав громадян у разі застосування норм цього Закону та їх відповідності положенням Конституції України і міжнародних правових актів, ратифікованих Україною, якими встановлено основоположні права людини і громадянина. Проаналізовано умови і чинники, за яких обмежуються трудові права громадян. Зроблено висновок, що реалізація норм Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», заходів правового режиму воєнного стану суттєво обмежують трудові права громадян, порушують баланс інтересів працівника та роботодавця на користь роботодавця, і що норми Закону можуть застосовуватись тільки за умови згоди працівника.

Ключові слова: воєнний стан; правовий режим воєнного стану; заходи воєнного стану; права і свободи, трудові права; трудова повинність; захист прав працівників; свобода волі працівника; обмеження прав, свобод.

The Impact of Restrictions on Labor Rights on the Administrative and Legal Status of Citizens under the Legal Regime of Martial Law: Topical Issues

Oleksandr I. Korentsov *

*H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University,
Kharkiv, Ukraine*

**e-mail: jurist.korentsov@ukr.net*

Abstract

The topic of this research is particularly relevant in view of the limited number of comprehensive studies devoted to ensuring the rights of citizens, especially labor rights, under the legal regime of martial law. The purpose of the article is to analyze the provisions of the Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law", the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law", and other regulatory legal acts of the state in terms of their impact on the administrative and legal status of citizens during the period of martial law. In the course of the research, both general scientific and special methods of scientific cognition were employed, including the axiomatic method, the dialectical method, the method of system analysis, the dogmatic method, and the formal-logical method. The study examines the application of such a measure of the martial law regime as compulsory labor service. A systematic analysis of the provisions of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" was carried out, in particular regarding the issue of restrictions on the labor rights of citizens arising from the application of this Law and their compliance with the provisions of the Constitution of Ukraine as well as international legal acts ratified by Ukraine that establish fundamental human and civil rights. The study also analyzes the conditions and factors under which citizens' labor rights may be restricted. It is concluded that the implementation of the provisions of the Law "On the Organization of Labor Relations under Martial Law", as well as the measures introduced under the martial law regime, significantly restricts the labor rights of citizens and disrupts the balance of interests between employees and employers in favor of employers. It is further argued that the provisions of this law should be applied only with the consent of the employee. The study concludes that the freedom of will of an employee must not be violated even under the conditions of martial law. Consequently, the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" requires substantial amendments.

Keywords: martial law; legal regime of martial law; measures of martial law; rights and freedoms; labor rights; labor duty; protection of employees' rights; freedom of will of the employee; restriction of rights and freedoms.

Вступ

В Україні вже понад чотири роки триває повномасштабна війна російської федерації (далі – рф) проти України, і 24 лютого 2022 р. Указом Президента України № 64 [1] на всій території країни введено воєнний стан на підставі ст. 106 Конституції України [2] та Закону України № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон № 389-VIII), який регулює правовідносини в Україні під час воєнного стану [3].

Згідно зі ст. 1 Конституції, «Україна є демократичною, правовою державою», а тому держава повинна забезпечувати права і свободи людини та громадянина, як за умов мирного життя, так і, особливо, в умовах війни, коли люди страждають від війни.

Статтею 3 Основного Закону визначено, що «людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, безпека і недоторканність визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю. Права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави» [2], тому з прийняттям у 1996 р. Конституції України було запроваджено перехід від державоцентристської концепції розвитку, що була притаманна колишньому СРСР, тоталітарній державі, у складі якого Україна перебувала понад сімдесят років, до людиноцентристської, що реалізується демократичними країнами, якою передбачено пріоритет забезпечення прав і свобод людини і громадянина. Тож у тексті Конституції закріплено положення міжнародних правових актів, які було ратифіковано Україною, зокрема Загальної декларації прав людини від 1948 р., Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод від 1950 р. та інших, які було прийнято з метою забезпечення прав і свобод людини і громадянина.

А. Маслово в своїй статті, присвяченій дослідженню концепції людиноцентризму в адміністративному праві, зазначає, що «людиноцентризм – нова стратегія розвитку суспільства, в основі якої не накопичення матеріальних благ і цінностей, а орієнтація на цінності духовні, на знання, культуру, науку, без яких життя втрачає сенс і перспективу. Людиноцентризм дозволяє досягти максимально можливої реалізації правового статусу людини в тих межах, в яких така реалізація не порушує прав і свобод інших суб'єктів права» [4, с. 116, 123].

У коментарі до ст. 3 Конституції України зазначено: «Ця стаття “задає тон” усім наступним конституційним приписам, котрі регулюють її відносини з державою, спрямовують державну політику. Це базова стаття, яка характеризує самі підвалини того суспільного й державного ладу, що закріплюється Конституцією. Вона є нормативно-юридичним фундаментом гуманістичного

спрямування розвитку суспільного і державного життя в Україні. Причому оскільки ця цінність (людина) – найвища, то жодне інше явище не може поціновуватися суспільством вище аніж людина, не може перевершити її цінність» [5, с. 19].

Водночас потрібно враховувати, що Україна тривалий час своєї історії перебувала у складі СРСР, а тому закони, які були прийняті в пострадянський період, ґрунтувалися на нормативно-правових актах СРСР. Зокрема, не є винятком і Закон України № 389-VIII, ст. 8 якого визначено заходи правового режиму воєнного стану, зокрема трудову повинність, примусове відчуження майна, військово-квартирну повинність, комендантську годину та інші, що обмежують права громадян, і які було запозичено з Указу Президії Верховної Ради СРСР від 22.06.1941 р. Про воєнний стан» [6, с. 1]. На жаль, навіть Конституція України, яка ґрунтується на загальноновизнаних демократичних принципах та основоположних правах людини і громадянина, містить окремі положення, які запозичені з конституції СРСР, або інших нормативно-правових актів СРСР, що створює колізію при застосуванні певних норм Конституції.

П. С. Лютіков, погляди якого поділяють інші науковці, у своїй монографії слушно зазначає, що «системне реформування галузі адміністративного права є неможливим без створення нової адміністративно-правової доктрини, головним завданням якої є забезпечення спрямованості адміністративного права на пріоритет прав фізичних і юридичних осіб, забезпечення дотримання конституційних принципів у всіх без винятку сферах суспільного життя та остаточна відмова від застарілих догм радянського адміністративного права, яке було орієнтоване насамперед на задоволення потреб держави» [7, с. 4].

Тому виникає питання: чи є легітимними і обґрунтованими положення Закону «Про правовий режим воєнного стану» та інших законів, які були прийняті на основі цього закону, зокрема, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.02.2022 р. (далі – Закон № 389-VIII), якими обмежуються права громадян. Автором у статті [8, с. 134] зроблено висновок, що більшість заходів правового режиму воєнного стану, зазначені в Законі № 389-VIII, які обмежують права громадян або встановлюють для них додаткові обов'язки, зокрема трудову повинність, не можуть бути застосовані без порушення основоположних прав і свобод громадян, які з тих чи інших підстав не можуть або не хочуть їх виконувати, а тому вони мають бути виключені із Закону № 389-VIII з метою недопущення зловживання посадовими і службовими особами держави при

їх здійсненні. Це узгоджується зі ст. 22 Закону № 389-VIII, якою встановлено, що «введення воєнного стану не може бути підставою для застосування тортур, жорстокого чи принижуючого людську гідність поводження або покарання». Підтвердженням цього висновку є те, що за час воєнного стану трудова повинність, інші заходи режиму воєнного стану (за винятком комендантської години та в'їзду і виїзду з України) офіційно майже не застосовувались.

На жаль, за майже двадцять п'ять років існування Закону № 389-VIII його норми не були приведені у відповідність до положень Конституції України, що визначено ст. 8 Основного Закону, та міжнародним правовим актам, якими встановлено основоположні права людини і громадянина, і навіть у нову редакцію Закону № 389-VIII, яку було прийнято 2015 р., не було внесено суттєвих змін з метою забезпечення прав громадян під час воєнного стану.

В. В. Топольницький, Б. М. Тична у статті, присвяченій правовому режиму воєнного стану, справедливо зазначають, що «вітчизняне законодавство у сфері оборони потребує вдосконалення» [9, с. 98].

З огляду на мобілізацією всіх ресурсів держави для відсічі агресору і досягнення перемоги у війні, особливе значення має правове регулювання трудових відносин під час дії воєнного стану. Від початку війни було прийнято низку законів, що регулюють трудові відносини в умовах дії воєнного стану, основним з яких є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10], але, на жаль вони ґрунтуються на нормах Закону № 389-VIII. Зважаючи на те, що він був прийнятий на основі нормативно-правових актів СРСР, виникають запитання: чи є положення цих законів обґрунтованими; чи не обмежують вони суттєво права найманих працівників та чи забезпечується під час воєнного стану баланс інтересів працівника і роботодавця?

Метою наукового дослідження є системний аналіз норм Закону № 2136-IX, Закону № 389-VIII та пов'язаних із ними нормативно-правових актів, зокрема положень, які впливають на адміністративно-правовий статус громадян у період дії воєнного стану.

Огляд літератури

Забезпечення прав і свобод людини під час дії режиму воєнного стану є актуальним питанням як для України, так і для інших демократичних держав з огляду на те, скільки війн і збройних конфліктів відбувається у світі. Правовий режим воєнного стану, окремі його аспекти досліджували такі

науковці, як М. Козюбра, О. Буханевич, О. М. Бандурка, С. Кузніченко, О. Когут, А. Кучук, Топольницький, М. Лобко, В. Семененко, але питання забезпечення прав громадян в умовах дії воєнного стану загалом залишилося поза увагою вчених до повномасштабного вторгнення військ РФ в Україну. Варто відзначити наукові роботи С. О. Кузніченка, який здійснював системні дослідження надзвичайних режимів, зокрема правовий режим воєнного стану. Результати цих розвідок були викладені в його статтях та монографії «Адміністративно-правовий режим воєнного стану» [11].

Тільки після початку повномасштабного вторгнення та прийняття Верховною Радою України Закону № 2136-IX науковці почали активніше досліджувати правовідносини в умовах воєнного стану, зокрема трудові. Питанню трудових відносин, під час дії правового режиму воєнного стану були присвячені наукові праці таких дослідників, як О. М. Ярошенко, Є. А. Гетьман, В. І. Шевердіна, О. О. Коваленко, О. М. Рим, Т. В. Парпан, А. М. Мерник, Ю. М. Гришина, Г. І. Чанишева, Л. Загоруй, І. Загоруй, Н. В. Кохан, М. В. Менджул, М. І. Наньєва, С. М. Черноус та ін. Утім майже не проводились системні дослідження норм Закону № 389-VIII, Закону № 2136-IX щодо відповідності їх положень Конституції України та міжнародним правовим актам з метою забезпечення прав громадян, зокрема трудових прав, під час дії воєнного стану. Деякі науковці вважають, що з прийняттям Закону № 2136-IX було суттєво порушено трудові права працівників, баланс інтересів роботодавця і працівника на користь роботодавця, інші – зазначають, що в умовах воєнного стану є виправданими обмеження прав працівників, наголошуючи на їх тимчасовому застосуванні під час воєнного стану. Але чи можна вважати тимчасовим обмеження прав працівників, яке вже триває понад чотири роки і, враховуючи, що війна перейшла у стадію війни на виснаження та може ще продовжитись п'ять, а може і десять років? Вважаємо, що наукова спільнота має проаналізувати наслідки застосування Закону № 2136-IX, інших законів, які регулюють трудові відносини в умовах режиму воєнного стану, і напрацювати пропозиції, щодо внесення змін не до Закону № 2136-IX, а саме до Кодексу законів про працю України (КЗпП), які через окрему главу або через окремі статті чи нові частини статей КЗпП дозволять регулювати трудові відносини під час дії воєнного стану з дотриманням балансу інтересів працівника і роботодавця.

Матеріали та методи

У науковому дослідженні було використано як загальнонаукові, так і спеціальні методи наукового пізнання. Діалектичний метод дав можливість розглянути розвиток і необхідність регулювання правових відносин у державі

в умовах війни і дії режиму воєнного стану. Формально-логічний метод було використано при проведенні аналізу норм Закону № 2136-IX, Закону № 389-IX інших нормативно-правових актів України, зокрема щодо підстав введення і скасування режиму воєнного стану, запровадження заходів правового режиму воєнного стану та, відповідно, обмеження прав громадян, а саме – їхніх трудових прав. За допомогою аксіоматичного методу (за аксіому взято Конституцію України) виявлено невідповідність норм Закону № 389-VIII та Закону № 2136-IX Конституції України. Метод аналізу і синтезу дав змогу дослідити визначення воєнного стану, наведене у Законі № 389-VIII, і встановити, що він дозволяє вводити воєнний стан за умови відсутності загрози для життя і здоров'я громадян, та дослідити норми законів № 389-VIII, № 2136-IX. Використання методу системного аналізу допомогло виявити особливості застосування норм Закону № 389-VIII та Закону № 2136-IX і їх вплив на права і обов'язки громадян в умовах дії режиму воєнного стану. За допомогою догматичного методу було сформульовано висновки наукового дослідження і підготовлено пропозиції щодо вдосконалення Закону № 2136-IX, Закону № 389-VIII і інших нормативно-правових актів з метою забезпечення основоположних прав і свобод громадян під час дії режиму воєнного стану.

Результати та обговорення

Актуальні питання застосування норм законодавчих актів, що регулюють правовідносини під час воєнного стану

Статтею 64 Конституції встановлено, що «права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені. В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод з зазначенням строку дії цих обмежень, окрім прав і свобод, передбачених статтями 24–25, 27–29, 40, 47, 51, 52, 55–58, 60–63 Конституції» [2].

Твердження, що права і свободи людини і громадянина мають бути обмежені в екстремальних умовах, зокрема в умовах війни, в яких опиняється держава, склалося ще за часів СРСР і було реалізовано під час Другої світової війни, коли людей насильно примушували працювати (за невихід на роботу було встановлено кримінальне покарання), забирали майно (коней, скотину, підводи, продовольство), а тому на пострадянському просторі вже після розпаду Радянського Союзу, зокрема і в українському суспільстві та науковому середовищі, склалася стійка, і, на наш погляд, хибна думка, що обмеження прав під час війни є виправданим кроком з боку держави, незважаючи на те, що люди і так страждають від війни. СРСР був тоталітарною державою, де громадяни не мали право на життя та свободу, життя людини

для держави не становило цінності, а селяни, зокрема на території нинішньої України, до шістдесятих років двадцятого століття взагалі жили, як кріпаки, їм навіть не видавали паспорти громадян СРСР. Це твердження було реалізовано не тільки у пострадянських законах, зокрема Законі № 389-VIII, інших законодавчих актах у сфері оборони, а й у деяких статтях Конституції України. Україна є демократичною, правовою державою, громадяни якої згідно зі статтями 27–29 Конституції мають право на життя, свободу і недоторканність, повагу до їх гідності, а тому будь-яке примусове обмеження прав людини під час воєнного стану, зокрема здійснення заходів правового режиму воєнного стану, обмеження трудових прав, не може бути реалізовано без порушення цих основних прав людини, які відповідно до ч. 2 ст. 64 Конституції не можуть бути обмежені навіть у умовах дії воєнного стану.

Є. А. Гетьман і В. І. Шевердіна у своїй статті, присвяченій обмеженню трудових прав під час воєнного стану, слушно зазначають: «...можливість обмеження конституційних прав людини, безумовно, є одним зі складних і дискусійних питань юридичної науки і наукової спільноти. Тому останнім часом у науковій літературі дедалі частіше звертається увага на необхідність наукового осмислення питання обмеження прав людини і громадянина... спостерігається тенденція щодо захисту прав і основоположних свобод людини і громадянина як на державному, так і на міжнародному рівнях» [12, с. 131].

У рішенні Конституційного Суду України від 01.06.2016 р. у справі № 2-рп/2016 зроблено такий висновок: «...обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно Конституцією і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов'язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» [13].

Вважаємо слушним висновок О. М. Буханевича, А. М. Мерник, О. О. Петришина, які зазначають, що «при обмеженні прав і свобод людини і громадянина необхідно дотримуватись таких правових принципів, як баланс інтересів особи, суспільства і держави, верховенство права, законність, пропорційність, гуманізм і при цьому визначити, які права можуть бути обмежені, а які ні, яка належна процедура такого обмеження і як реалізувати встановлені обмеження прав людини і громадянина» [14, с. 74].

С. О. Кузніченко, підсумовуючи результати проведеного дослідження режиму воєнного стану, зазначає, що «підтримання режиму воєнного стану майже завжди пов'язано з обмеженням прав і свобод громадян, в зв'язку із чим є надзвичайно важливим об'єктивне поєднання доцільності і розумної достатності заходів державного обмеження прав і свобод громадян, які не повинні суперечити встановленим у суспільстві основам правопорядку та конституційним нормам» [9, с. 208].

Т. Занфірова у своїй статті зазначає, що «правові норми про режим воєнного стану мають бути піддані критичному науковому аналізу на предмет їх життєздатності та відповідності принципу свободи праці, уникаючи можливих проблем із забезпечення цієї свободи в разі запровадження воєнного стану» [15, с. 80].

Громадяни України обрали шлях демократичного розвитку з тим, щоб Україна стала частиною європейської спільноти, а тому за час становлення України як демократичної держави трансформувалося суспільство, змінилися люди, їх життя та світогляд, а тому вони хочуть жити в демократичній державі, в якій мають бути забезпечені основоположні права людини і громадянина, зокрема і в умовах дії режиму воєнного стану.

Р. І. Шабанов зазначає, що «гармонізація трудового законодавства як один із векторів потужних євроінтеграційних процесів зумовлена орієнтацією на міжнародні стандарти та необхідністю підвищення гарантування, дотримання та захисту прав як працівників, так і роботодавців [16, с. 214].

І. М. Якушев у статті, присвяченій обмеженню трудових прав у період дії воєнного стану, наголошує: «завдання правового регулювання трудових відносин полягає у визначенні і захисті взаємних прав та обов'язків працівників і роботодавців, забезпеченні сприятливих умов праці для працівників, створення необхідних правових умов для оптимального узгодження, балансу інтересів працівників і роботодавців із врахуванням інтересів держави» [17, с. 165].

Статтею 8 Закону № 389-VIII встановлено заходи правового режиму воєнного стану, які обмежують трудові права громадян, зокрема під час дії воєнного стану в Україні може бути запроваджено:

- трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами (п. 2);
- використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати

режим їх роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю (п. 3).

Цікавим є той факт, що незважаючи на те, що в УРСР було скасовано трудову повинність у зв'язку з прийняттям Кодексу законів про працю УРСР та Основ законодавства про працю, і те, що Закон України «Про надзвичайний стан» від 05.08.1992 р. № 2501-ХІІ, на основі якого в 2000 р. було прийнято закони України «Про надзвичайний стан» №1550-ІІІ і «Про правовий режим воєнного стану» № 1647-ІІІ (втратив чинність із прийняттям Закону № 389-VІІІ), не містив такого заходу надзвичайного стану, як трудова повинність, у ст. 15 Закону № 1647-ІІІ, першим заходом правового режиму воєнного стану вже зазначено саме трудову повинність.

На підставі Закону № 389-VІІІ постановою Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753, яка є чинною на цей час, було затверджено Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, яким встановлено правові та організаційні засади залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, що виконується під час запровадження трудової повинності, і в якому дається визначення трудової повинності, а саме: «трудова повинність – короткостроковий трудовий обов'язок у період воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок».

У зв'язку з зазначеним виникає питання, що робитиме влада у разі якщо громадяни, або інші особи з тих чи інших підстав відмовляться виконувати роботи, до яких їх хочуть залучити, враховуючи, що законодавством України не передбачена юридична (кримінальна, адміністративна) відповідальність за відмову виконувати трудову повинність, та з урахуванням того, що ми живемо не в СРСР, тоталітарній державі, а в Україні, демократичній правовій державі. Хтось може запропонувати застосувати фізичну силу або зброю, але в цьому випадку будуть порушені основоположні права людей на життя, свободу і недоторканність, повагу до їх гідності, встановлені статтями 27–29 Конституції України, які не можуть бути обмежені навіть в умовах воєнного стану.

У СРСР громадяни не мали права на життя та свободу, а тому керівництвом Радянського Союзу широко використовувалась безоплатна праця громадян СРСР, зокрема це були суботники, допомога колгоспам, трудова повинність, строкова військова служба та інші.

Трудова повинність є рудиментом тоталітарного режиму СРСР, в якому неодноразово запроваджувалась трудова повинність громадян, зокрема загальна трудова повинність застосовувалась в 1919–1920 рр. під час громадянської війни (заборонявся самовільний перехід на іншу роботу) [18, с. 33], з 1941 по 1945 р., під час Другої світової війни, було введено трудову мобілізацію в промисловості, а в колгоспах – трудовні (було встановлено 120 трудовнів на рік для селян УРСР), і за невиконання трудової повинності була передбачена кримінальна відповідальність [19, с. 176].

Вважаємо, що під час воєнного стану можуть бути запроваджені окремі обмеження прав громадян, зокрема обмеження переміщення осіб в зоні бойових дій, але вони не можуть ґрунтуватися на примусі або загрозі застосування будь-якого насильства над людиною, адже це є порушенням положень Конституції, Конвенції «Про захист прав людини і основоположних свобод», інших міжнародних правових актів, якими задекларовано повагу до природних прав людини і громадянина, зокрема права, на свободу і особисту недоторканність, на життя, на повагу до її гідності.

Статтею 43 Конституції встановлено, що використання примусової праці забороняється, а тому надання військовому командуванню права запроваджувати і здійснювати трудову повинність та використовувати трудові ресурси підприємств без згоди працівників, які за своєю сутністю є примусовими заходами, порушує положення ст. 43 Конституції України, якою встановлено заборону використання примусової праці.

О. І. Процевський, підсумовуючи результати свого дослідження, наголошує, що «повинність у будь-якій формі посягає на свободу волі людини, а тому перш за все принижує її гідність. Трудова повинність за своєю сутністю є примусовою чи обов'язковою роботою, яка в принципі заборонена Конституцією України» [20, с. 39].

Т. Замфірова також зазначає, що «трудова повинність за своєю сутністю є примусовою працею, оскільки відповідає критеріям примусу» [15, с. 78].

Дехто може зауважити, що ч. 3 ст. 43 Конституції встановлено, що «не вважається примусовою працею військова або альтернативна служба, а також робота чи служба, яка виконується особою відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан», але на час прийняття Конституції України в 1996 р. у законодавстві України взагалі не існувало закону про воєнний стан, і тільки в 2000 р. було прийнято Закон № 389-VIII у першій редакції, тому ніхто не може пояснити, що мали на увазі законодавці, вводячи цю норму до ч. 3 ст. 43 Конституції.

Присутність у ст. 43 Конституції України зазначених обмежень, не змінює самої суті примусової праці, якою є трудова повинність, і примусова праця від цього не стане добровільною.

Законодавцями в другому реченні ч. 3 ст. 43 Конституції України встановлено, що не вважається примусовою працею військова служба, а також робота та служба під час дії воєнного і надзвичайного стану. Проте в ст. 4 (Заборона рабства і примусової праці) Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (1950) тільки зазначено, що для цілей цієї статті значення терміну «примусова праця» не поширюється на певні роботи, але не встановлено, що ці види робіт не вважаються примусовою працею, і в їхньому переліку відсутні роботи в умовах воєнного стану.

Тому, враховуючи обраний Україною шлях вступу до Євросоюзу, друге речення ч. 3 ст. 43 Конституції України має бути виключено з тексту Конституції з огляду на те, що в конституціях країн Євросоюзу статті про заборону примусової праці не містять такої обмежувальної норми.

Щоб державі і громадянам разом вистояти і перемогти у війні, не можна застосовувати тільки примус, як це було в СРСР, треба запроваджувати заходи які ґрунтуються на переконанні та заохоченні.

Враховуючи, що українці прагнуть долучитися до європейської спільноти, запровадження і застосування трудової повинності, більшості інших заходів, які обмежують права людей, є неприпустимим, і їх примусове застосування в умовах війни створить більше проблем, аніж дасть якийсь результат.

Запровадження і застосування трудової повинності суперечить нормам Конвенції про скасування примусової праці №105 Міжнародної організації праці, яку було ратифіковано законом України № 2021-III від 05.10.2000 р.

Отже, трудова повинність є анахронізмом Радянського Союзу, якого Україна, як демократична держава, повинна позбавитись. Вважаємо за потрібне вилучити з нормативно-правових актів України всі норми, які прямо чи опосередковано допускають застосування примусової праці під час дії режиму воєнного стану, зокрема скасувати постанову Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753, якою було введено в дію Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану.

Під час війни, коли всі і так страждають від постійних обстрілів, люди хочуть врятувати постраждалих і приходять розбирати завали після ракетних обстрілів чи атак БПЛА на житлову забудову міст і селищ не тому, що в законі існує трудова повинність і хтось може надати наказ на її застосування, а тому що ми, українці, єдина нація, яка бореться з ворогом за своє

виживання, що не раз було підтверджено після обстрілів у Києві, Харкові, Дніпрі та інших містах.

М. В. Менджул і А. І. Калько, аналізуючи проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану, слушно зазначають, що «право на працю є ключовим соціально-економічним правом, що тісно пов'язане із гідністю та свободою людини, саме тими цінностями, які ми відстоюємо у цій війні» і підсумовують, що «внесені зміни (що регулюють трудові відносини) суттєво обмежують права працівників» [21, с. 169].

Статтею 8 Закону № 389-VIII визначено заходи правового режиму воєнного стану, зокрема, встановлено право військового командування «використовувати потужності та трудові ресурси підприємств усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їх роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці». Реалізація цього заходу може призвести до зупинки підприємства, порушення всього технологічного процесу виготовлення продукції, тому, що підприємство – це складний механізм і результат його роботи залежить від злагодженої роботи всіх працівників. Отже, не будуть досягнуті завдання, встановлені воєнним керівництвом, і підприємство може припинити випуск своєї продукції, перестануть надходити податки до бюджету від підприємства, а тому будь-яке втручання державних органів або їх посадових чи службових осіб, якими будуть ініційовані зміни в роботі підприємства («змінювати режим їх роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці» негативно позначиться на його функціонуванні.

Єдиним виходом для вирішення питань, які постають під час війни, зокрема виготовлення необхідної для Збройних Сил України продукції, є договірні, партнерські відносини між державою та підприємцями, основою яких буде повага до працівників і забезпечення їх трудових прав, встановлених КЗпП. Військовому командуванню надано право «використовувати трудові ресурси» підприємств без згоди на це працівників, що, по суті, є трудовою повинністю.

У ст. 20 Закону № 389-VIII зазначається, що при запровадженні трудової повинності громадянам забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, але навіть людині ці «стандарты», якщо вона з тих чи інших підстав не може або не хоче виконувати роботу, яку їй примушують робити.

Наголошуємо, що в коло обов'язків військового командування, згідно з визначеннями, які надаються у законах України у сфері оборони, не вхо-

дять функції з організації і контролю за виробництвом на підприємствах. Цими питаннями під час воєнного стану мають опікуватись військові або державні адміністрації, що потребує внесення відповідних змін до ст. 8 Закону № 389-VIII.

О. Ярошенко і О. Луценко, аналізуючи норми Закону № 2136-IX, наголошують, що «трудові права працівників обмежуються під час дії воєнного стану, зокрема була збільшена тривалість робочого часу, надано право роботодавцю відмовляти у будь-якій відпустці, а також відправляти працівників у неоплачувану відпустку, що, на думку авторів, призвело до того, що в Україні нині склалися несприятливі умови щодо трудових ресурсів [22, с. 155].

Ю. М. Гришина і Г. І. Чанишева, підсумовуючи результати проведеного дослідження, зазначають: «Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантії їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту» [23, с. 380].

Є. А. Гетьман і В. І. Шевердіна, аналізуючи введені під час воєнного стану обмеження трудових прав, висновують: «Трудове законодавство в умовах воєнного стану покликане забезпечити баланс між потребами держави й роботодавців та інтересами працівників. Тому на сьогодні постає гостра потреба в адаптації діючого трудового законодавства до потреб сучасного суспільства. Тільки завдяки постійному вдосконаленню і адаптації правової бази можна забезпечити ефективний захист прав працівників і роботодавців, стабільність і порядок у трудових відносинах» [11, с. 134].

На думку багатьох науковців, нормами Закону № 2136-IX було обмежено права працівників та порушено баланс інтересів працівника і роботодавця на користь роботодавця. Зокрема В. В. Андріїв і Л. В. Ніколаєва у своїй статті зазначають, що «нормами Закону № 2136-IX було значно звужено трудові права працівників порівняно з мирним часом, що звичайно негативно впливає на фізіологічний та моральний стан працівників. Фактично законодавець розширив права роботодавців та звузив права працівників» [24, с. 206].

Підтримуємо таку позицію науковців і вважаємо, що норми цього Закону суттєво погіршили становище працівників. Досить дивним видається завдання цього Закону, яке було зазначено в пояснювальній записці до законопроекту цього Закону: «необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців на оплату відпусток, надурочних

годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, та забезпечення мінімально необхідних прав і гарантій.

У ст. 1 Закону № 2136-IX передбачено, що «закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств у період дії воєнного стану», проте, враховуючи, що війна в Україні вже триває понад чотири роки, що воєнний стан було введено в перший день війни, в суспільстві існує думка, що воєнний стан вводиться коли починається війна, що не відповідає дійсності, тому що згідно з визначенням воєнного стану, наведеним у ст. 1 Закону № 389-VIII, цей правовий режим може вводиться як у воєнний, так і мирний час, що суттєво обмежує права працівників у ці періоди.

Згідно зі ст. 1 Закону № 389-VIII, «воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності». Отже, закон може бути введено не тільки під час збройної агресії, а й у разі загрози нападу, але визначення «загрози нападу» не міститься в Законі № 389-VIII, не визначено умов, які можливо кваліфікувати, як «загрозу нападу», і тому може трактуватися довільно, що може призвести до необґрунтованого обмеження прав громадян, зокрема трудових, за умов, коли немає безпосередньої загрози життю і здоров'ю громадян.

Небезпека державній «незалежності України, її територіальній цілісності» є можливими наслідками саме зовнішньої збройної агресії військ іншої держави проти України, що підтверджується подіями в Україні 2014 р., коли війська РФ окупували частину території України, та подіями 2022 р.

Необхідно констатувати, що стан загрози нападу може тривати невизначений час і може ніколи не призвести до війни чи збройного конфлікту. Що стосується «небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності», то Закон № 389-VIII також не містить визначення «небезпеки державній незалежності України», «небезпеки територіальній цілісності», як умов, за яких може бути введено воєнний стан. Таким чином, не визначення в Законі № 389-VIII умов, за яких може бути введено воєнний стан та умов, за яких воєнний стан може вводиться на всій території України, а за яких – в окремих її регіонах, які безпосередньо зазнали збройної агресії, дає можливість вводити воєнний стан за умов відсутності загрози життю і здоров'ю громадян всієї України, або окремих її регіонів, що може мати наслідком необґрунтоване обмеження прав громадян.

Зазначені підстави для введення воєнного стану, а саме «збройна агресія» та «загроза нападу», мають різний ступінь небезпеки для громадян, держави і суспільства, а тому з метою упорядкування прав і обов'язків громадян,

державних органів за різних умов введення воєнного стану, вважаємо, що їм повинні відповідати два окремі надзвичайні режими, а саме: режим «загрози нападу» та «правовий режим воєнного стану», які міститимуть різні заходи правового режиму і, відповідно, різні за обсягом обмеження прав громадян, зокрема трудових, які будуть мінімальними для режиму «загрози нападу», при цьому режим воєнного стану буде більш жорстким порівняно з режимом загрози нападу (за аналогією, як Закон України «Про надзвичайний стан» від 05.08.1992 р. став основою для двох законів: «Про надзвичайний стан» і «Про правовий режим воєнного стану», які було прийнято в 2000 р.) [25, с. 109].

Науковці вважають можливим обмеження трудових прав громадян за екстремальних умов, що має відповідати рівню загрози. С. М. Черноус, зокрема, зазначає, що «...можливості, які законодавець надає роботодавцю в частині звуження змісту або обсягу трудових прав працівників, мають переслідувати легальну мету, бути обґрунтованими, тобто обумовлені лише об'єктивно, реально існуючими в умовах воєнного стану потребами, а не інтересами окремих суб'єктів та бути співмірними таким потребам» [26, с. 71].

Вважаємо, що обмеження прав громадян, зокрема трудових прав працівників, можливі тільки в умовах війни або збройного конфлікту, за інших умов права громадян, включаючи і їх трудові права, не можуть бути обмежені, за винятком зони можливих воєнних дій у прикордонні з РФ, де вони можуть мінімально обмежуватись. З огляду на наведене, пропонуємо внести зміни до Закону № 2136-IX, де у всіх статтях, зокрема у назві ст. 1 та в її тексті, замінити словосполучення «в умовах (у (на) період дії) воєнного стану» на словосполучення «в умовах війни або збройної агресії проти України», внести зміни до ст. 1 Закону № 389-VIII, в якій у визначенні «воєнного стану» замінити підстави введення воєнного стану, а саме словосполучення «у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності, її територіальній цілісності» замінити на словосполучення «у разі війни чи збройної агресії» і ввести в ст. 1 ч. 2, в якій визначити умови, за яких режим воєнного стану може вводиться на всій території України, та умови, за яких режим воєнного стану може вводиться в окремих регіонах України (наприклад, у разі збройної агресії на окремій ділянці кордону).

Проблемні питання застосування норм Закону № 2136-IX

Науковці зазначають, що Законом № 2136-IX було суттєво обмежено трудові права працівників. Зокрема А. М. Павловський, підбиваючи підсумки проведеного дослідження, присвяченого проблемним змінам трудового законодавства, робить такий висновок: «Досліджені проблемні зміни трудо-

вого законодавства суттєво обмежують права працівників та профспілок, не відповідають як нормам ратифікованих Україною конвенцій Міжнародної організації праці, так і нормам європейського законодавства. В подальшому така невідповідність може стати перешкодою до вступу України в ЄС» [27, с. 175].

Постає таке запитання: як воєнний стан вплинув на трудові відносини працівника і роботодавця, підприємство або організація якого розташовані за 500 або 1000 км від зони бойових дій, зокрема у містах Вінниці, Рівному, Львові, Ужгороді та інших? Вочевидь трудові відносини працівника і роботодавця в цих містах майже не змінились, ураховуючи, що навіть у Харкові, за 40 км від кордону з РФ, підприємства працюють, керуючись у цілому нормами КЗпП. Вважаємо, що для врегулювання трудових відносин під час війни достатньо було внести певні доповнення до КЗпП (доповнити окремою главою або ввести до КЗпП нові статті (частини статей) з метою врегулювання трудових відносин під час війни, зокрема внести зміни до ст. 51 КЗпП з тим, щоб надати можливість працівникам більше працювати, збільшивши тривалість робочого часу, що є актуальним під час війни для випуску більшого обсягу продукції, зокрема і воєнного призначення.

Частиною 2 ст. 2 Закону № 2136-ІХ встановлено, що «при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників». Незрозуміло, які були підстави у депутатів для прийняття цієї норми, тому що вона є явно дискримінаційною щодо пільгової категорії осіб, визначеної ст. 26 КЗпП, до яких не застосовувалося випробування при прийнятті на роботу, і питання щодо проходження випробування цією пільговою категорією осіб не залежить від режиму воєнного стану, який було введено в Україні, та дає можливість роботодавцю зловживати наданими повноваженнями, а тому вважаємо, що ця норма має бути скасована.

Статтею 3 Закону № 2136-ІХ встановлено, що «у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій». З аналізу зазначеної норми постають такі питання:

Що повинен робити працівник якого направили на роботу для відвернення наслідків бойових дій? («Відвернення збройного нападу» є зрозумілим, але що є «відверненням наслідків бойових дій»?)

Чи може працівник, якого направили на роботу для ліквідації наслідків бойових дій, працювати на цих роботах, які становлять загрозу його життю

і здоров'ю, тому що «ліквідація наслідків бойових дій» – це робота, яку повинні виконувати спеціально навчені працівники МНС, зокрема сапери (військові сапери)?

Як працівника перевести на іншу роботу без його згоди, не порушивши його основоположних прав, зокрема права на життя, свободу і недоторканність, повагу до його гідності, встановлені статтями 27–29 Конституції України, які не можуть бути обмежені навіть в умовах воєнного стану?

О. М. Зайцев, А. В. Польова у своїй статті щодо дотримання конституційних прав і свобод слушно зазначають, що «гідність людини є непорушною та невід'ємною цінністю, яка лежить в основі всіх цивілізаційних норм і моральних принципів. Навіть у період дії воєнного стану, коли держава може вживати певні заходи для забезпечення національної безпеки, порушення гідності людини є неприпустимим» [28, с. 34].

Отже, навіть під час війни, як і в мирний час, усі питання, пов'язані з працею працівника, зокрема праця на підприємстві, направлення на іншу роботу, зміна істотних умов праці та інші, мають бути узгоджені роботодавцем з працівником, тобто за його згодою, в іншому випадку він може написати заяву на звільнення, і роботодавець може втратити кваліфікованого працівника. Такий висновок узгоджується з нормами Закону № 2136-ІХ, зокрема статей 8, 9, в яких встановлено, що залучення окремих категорій працівників до певних робіт здійснюється виключно за їх згодою.

Деякі науковці у своїх статтях зазначають, що запропоновані зміни дають право роботодавцю на певні дії, але не зобов'язують їх вчиняти, але тут все не так просто, роботодавцю дали можливість за допомогою норм Закону №2136-ІХ, зокрема і викладеної в ст. 3, яку ми проаналізували, впливати на працівника і навіть за бажанням роботодавця звільнити непотрібного або непередбаченого працівника, наприклад постійно тримаючи його на роботах, які не передбачені трудовим договором, враховуючи, що ст. 3 не передбачено час (кількість днів, місяців), на який працівник направляється на іншу роботу (якщо це кваліфікований фахівець, то він незабаром сам звільниться).

Такі самі наслідки матиме застосування роботодавцем ч. 2 ст. 3 Закону № 2136-ІХ щодо повідомлення про зміну істотних умов праці, тому що згідно з цією нормою про зміну умов праці працівник може бути повідомлений безпосередньо перед роботою зі зміненими істотними умовами праці. Враховуючи зазначене, вважаємо, що норми ст. 3 Закону № 2136-ІХ суттєво обмежують права працівників, тому норми цієї статті мають бути скасовані.

У ст. 4 Закону № 2136-IX зазначається, що «у зв'язку з веденням бойових дій працівник може розірвати трудовий договір (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)». З огляду на це, виникає питання: що в країні працівники, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури чи на суспільних роботах, не є людьми і не мають основних прав людини та громадянина і трудових прав? Тому вважаємо за потрібне вилучити з цієї норми застереження, яке зазначено в дужках.

Вважаємо, що положення ч. 1 ст. 5 Закону № 2136-IX, якою допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та у період перебування працівників у відпустці, суттєво порушує трудові права громадян, а тому ця норма Закону № 389-VIII має бути скасована.

Статтею 6 Закону № 2136-IX встановлено, що «тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень». Вважаємо цю норму виправданою, якщо вона буде застосовуватись за згодою працівника, тому що війна потребує багато продукції, як військового, так і цивільного призначення, а тому якщо людина офіційно отримує право за можливості більше працювати, то це піде на користь державі й наблизить нашу перемогу. Тому до ст. 6 (частин 2, 3) необхідно внести зміни, а саме словосполучення «за згодою працівника», і тоді ці норми можна буде розглядати не як обмеження прав працівника, а як розширення прав працівника і роботодавця.

Статтею 8 Закону № 2136-IX передбачено, що «у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди вагітні жінки, жінки, що мають дитину до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота». З огляду на зміст цієї норми, всі інші працівники, зокрема жінки, залучаються до робіт у нічний час без їхньої згоди, але виникає питання: як роботодавець буде залучати цих осіб до роботи у нічний час без їхньої згоди, не порушивши при цьому їхнє право на повагу до їх гідності, свободу і недоторканність. Вважаємо за потрібне або внести до цієї норми словосполучення «за згодою працівника», або взагалі виключити її із закону. Частиною 2 ст. 8 встановлено, що у період дії воєнного стану тривалість роботи у нічний час не зменшується на одну годину, але ця норма не містить будь-якого обґрунтування, тому що під час воєнного часу, коли люди страждають від ракетних обстрілів, які продовжуються протягом всієї доби і вимушені спускатися до бомбосховищ, працівник втомлюється ще більше ніж у мирний час, а тому доцільно виключити цю норму з тексту Закону.

Статтею 12, якою обмежується права працівника на відпустку 24 годинами, суттєво обмежують права громадян на відпочинок, що є неприпустимим з урахуванням того, що в Указі Президента від 24.02.2022 р. «Про введення воєнного стану» № 64/2022 в переліку прав і свобод, які можуть бути обмежені в період дії правового режиму воєнного стану, відсутня ст. 45 Конституції України, якою закріплено право громадян на відпочинок, пропозиція надання не використаних днів відпустки після припинення або скасування воєнного стану є безпідставною і необґрунтованою з огляду на те, що повномасштабна війна в Україні вже триває понад чотири роки і невідомо, скільки ще триватиме. Тому вважаємо, що ст. 12 має бути виключена з тексту Закону № 2136-IX.

Новелою трудового законодавства є «призупинення дії трудового договору», викладене в ст. 13 Закону № 2136-IX. Чи потрібно працівнику призупинення трудового договору? Можливо, це було актуальним у 2022 р. для частини громадян України, які виїхали за кордон, але думали повернутися в Україну і тому хотіли зберегти своє робоче місце. Чи потрібно роботодавцю призупинення трудового договору? Так, тому що недосконалість норм цієї статті дозволяє роботодавцю не виплачувати заробітну плату та компенсаційні виплати навіть у разі виконання працівником своїх обов'язків.

Статтею 13 Закону № 2136-IX встановлено, що «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором», і призупинення трудового договору оформлюється наказом роботодавця, в якому зазначаються спосіб обміну інформацією, строк призупинення, прізвище працівника. Але в ст. 13 не зазначено: 1) про обов'язок роботодавця вручити (надіслати) працівнику наказ про призупинення трудового договору; 2) у який спосіб роботодавець повинен повідомити працівника про видання наказу про призупинення трудового договору; 3) в який строк роботодавець повинен повідомити працівника про видання наказу про призупинення трудового договору, що призводить до порушення прав працівників, які можуть дізнатися про наявність наказу про призупинення договору через кілька місяців, а інколи і років (якщо, наприклад, спочатку було оголошено простій). Але при цьому законодавці не забули включити до ст. 13 Закону № 2136-IX норму про обов'язок роботодавця «повідомити за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору працівника про необхідність стати до роботи».

У Постанові Верховного Суду України (ВСУ) від 18.02.2025 р. у справі 953/6821/23 зазначається, що позивач, чергова по гуртожитку університету, звернулася із позовом про стягнення заробітної плати за період з 04.2022 р. по 02.2023 р., тобто вона продовжувала працювати, як і інші працівники, тому що їх не ознайомили з наказом про призупинення дії трудового договору від 31.03.2022 р., а роботодавець нібито оприлюднив наказ на сайті Університету. Позивачу було відмовлено в задоволенні позову судами всіх інстанцій, тому що вона не заявляла позовну вимогу про скасування наказу про призупинення трудового договору від 31.03.2022 р., таким чином, людина пропрацювала безоплатно понад дев'ять місяців. У провадженні автора є кілька справ по трудових спорах за позовами про скасування наказів про призупинення трудових договорів і стягнення з роботодавця заборгованості по заробітній платі та середнього заробітку за час вимушеного прогулу, в яких роботодавець тільки через два роки надіслав працівникам копії наказів про призупинення договорів, вже після того, як були подані позовні заяви до суду (до видання наказу про призупинення працівники знаходились в оголошеному простой).

Враховуючи зазначене, вважаємо за потрібне терміново внести додаткові норми до ст. 13 Закону № 2136-IX щодо обов'язку видачі (надіслання) працівникам копії наказу про призупинення трудового договору з чітким визначенням способу повідомлення працівників про видачу наказу про призупинення та строку, в який роботодавець повинен вручити (надіслати) копію наказу, який не повинен перевищувати 5 днів.

Важливим аспектом процедури призупинення дії трудового договору і, відповідно, захисту трудових прав працівника, є підстави для призупинення договору, що зазначаються в наказі, який видає роботодавець, тобто обґрунтування наказу. Деякі роботодавці після релокації підприємств, установ чи організацій зі сходу на захід України зазначають у наказі про призупинення, як підставу «відмову працівника приступати до своїх обов'язків за новим місцем дислокації, але в постанові ВСУ від 14.02.2024 р. у справі № 201/791/23 (с. 4), якою було задоволено касаційну скаргу працівника, зроблено такий висновок: «Відмова позивача від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України, а не підставою для призупинення його дії на підставі статті 13 Закону № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»».

Судова практика показує, що роботодавці зловживають правами, які їм надано Законом №2136-IX, і видають накази про призупинення дії трудо-

вих договорів, не знаходячись в умовах, які дають право на призупинення трудового договору.

У постанові ВСУ від 14.02.2024 р. у справі № 201/791/23 (с. 3) та в постанові ВСУ від 01.06.2023 р. у справі № 149/1089/22, якою було задоволено касаційну скаргу працівника, зроблено висновок: «Право роботодавця на призупинення трудового договору не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконувати роботу. Зокрема у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником засоби виробництва знищені в результаті бойових дій, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо».

Зазначене узгоджується з правовим висновком ВСУ, викладеним у постановах від 01.06.2023 р. у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23), від 14.09.2023 р. у справі № 754/5488/22 (провадження № 61-6588св23), від 14.02.2024 р. у справі № 201/791/23 (провадження № 61-11881св23), що свідчить про усталену практику ВСУ з цього питання.

Згідно з визначенням «призупинення дії трудового договору», наведеним у ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX, дію трудового договору може бути призупинено тільки в разі неможливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки.

У постанові Верховного Суду України у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05.05.2025 р. у справі № 758/4178/22 зроблено висновок: «...сам по собі факт військової агресії проти України не є безумовною підставою для призупинення роботодавцем дії трудового договору. Формулювання положень статті 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, що дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, й використання сполучника «та» дозволяє зробити висновок, що саме настання цих двох обставин одночасно дозволяє використовувати призупинення трудового договору з працівником як тимчасову виключну подію; обов'язковість одночасного настання обставин неможливості роботодавця надати роботу і неможливості виконувати роботу працівником є визначальною».

Найбільш дискримінаційною нормою ст. 13 Закону № 2136-IX є ч. 4, якою встановлено, що «відшкодування заробітної плати гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію

проти України», тобто законодавці в інтересах роботодавців прийняли цю норму, свідомо залишили працівників та їх сім'ї, які і так постраждали від війни, без засобів для існування, замість того, щоб розробити механізм компенсації для працівників за рахунок державного бюджету (або за рахунок роботодавців і держбюджету), з тим, щоб у подальшому саме держава стягувала виплачені працівникам кошти за час призупинення трудового договору з держави-агресора.

Головне науково-експертне управління Верховної Ради у своєму висновку на проєкт Закону № 2136-ІХ від 14.03.2022 р. зазначило, що «покладення у повному обсязі на державу, що здійснює військову агресію, відшкодування заробітної плати та компенсаційних виплат працівникам передбачає складний і тривалий процес. У зв'язку з цим виглядає доречним запровадження механізму невідкладної компенсації працівникам втраченого заробітку для забезпечення засобів для існування з подальшою виплатою вказаних сум державою-агресором», але, на жаль, депутати не взяли до уваги висновки науково-експертного управління. Вважаємо, що ст. 13 Закону № 2136-ІХ потребує істотних змін.

Отже, норми Закону № 2136-ІХ суттєво обмежують трудові права громадян, що підтверджується тим, що у висновку Головного науково-експертного управління Верховної Ради на проєкт Закону № 2136-ІХ зазначено критичні зауваження до майже всіх норм проєкту, а тому норми Закону № 2136-ІХ або мають бути кардинально переглянуті, або цей Закон має бути скасований з одночасним внесенням змін до КЗпП щодо регулювання трудових відносин під час війни (а не воєнного стану).

Погоджуємось з Ю. Запорожченко, Ю. Легезою, Ю. Волковою, О. Пушкіною, М. Коваль, які зазначають, що «в умовах воєнного стану захист прав людини є особливо складним, обмеження прав мають бути обґрунтованими, обмеженими в часі та ресурсах, вони повинні використовуватись відповідно до принципів демократії та верховенства права з метою захисту інтересів суспільства, а також прав і свобод громадян» [29, с. 250].

Висновки

Норми Закону № 389-VIII, Закону № 2136-ІХ не відповідають сьогоденню, не дають змоги вирішувати і забезпечувати реалізацію завдань, які постають перед країною під час війни, при їх застосуванні порушуються або можуть бути порушені основоположні права і свободи громадян, а тому Закон № 389-VIII, Закон № 2136-ІХ потребують суттєвих змін, зокрема щодо підстав введення та скасування воєнного стану і його заходів, визначення «воєнного стану», запровадження заходів режиму воєнного стану, заходів, щодо обме-

ження трудових прав громадян, що суттєво впливають на адміністративно-правовий статус громадян під час дії правового режиму воєнного стану.

Правовідносини під час дії режиму воєнного стану мають регулюватися нормами, які передбачають застосування не тільки примусу для вирішення завдань, що постають перед суспільством під час війни, а й переконання та заохочення з метою забезпечення балансу інтересів держави і громадян, інтересів працівників та роботодавців в екстремальних умовах війни. Свобода волі працівника не може порушуватись навіть в умовах воєнного стану, норми законів № 2136-IX та № 389-VIII потребують узгодження з положеннями Конституції, законів України та міжнародних правових актів, ратифікованих Україною, які встановлюють основоположні права і свободи людини і громадянина.

За час незалежності України не було підготовлено дієву законодавчу базу для регулювання правовідносин в умовах війни, незважаючи на агресивні дії РФ з 2003 р. і війну, яка вже понад десять років триває в Україні. Закон № 389-VIII та Закон № 2136-IX фактично не працюють, тому що ґрунтуються на нормативно-правових актах колишнього СРСР, яким був притаманний тотальний примус.

Україні потрібні нові закони «Про правовий режим воєнного стану», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що визначатимуть заходи, які дозволять оперативно вирішувати питання, які стоять перед державою під час війни та мінімально обмежуватимуть права і свободи громадян.

Рекомендації

Норми законів № 389-VIII та № 2136-IX підлягають суттєвому перегляду з метою забезпечення прав і свобод громадян під час дії правового режиму воєнного стану, тому запропоновано внести зміни до статей 1, 8 Закону № 389-VIII, зокрема щодо підстав введення воєнного стану та встановлених ним заходів, визначення «воєнного стану» та до статей 1, 4, 6, 13 Закону № 2136-IX, а норми ч. 2 ст. 2, ст. 3, ч. 1 ст. 5, ст. 8, ст. 12 цього Закону скасувати.

Список використаних джерел

- [1] Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. *Офіційний вісник України*. 2022. № 46. Ст. 2497.
- [2] Конституція України : офіц. текст від 28.06.1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення:12.02.2026).
- [3] Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 12.02.2026).

- [4] Маслова А. Концепція людиноцентризму в адміністративному праві: передумови виникнення, зміст та нормативна основа. *Jurnalul juridic national: teorie si practica*. 2020. № 4. С. 114–124. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2020/4/18.pdf>.
- [5] Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол. : В. Я. Тацій, О. В. Петришин, Ю. Г. Барабаш та ін. ; Нац. акад. прав. наук України. Харків : Право, 2011. 1128 с.
- [6] Про воєнний стан : Указ Президії Верхов. Ради СРСР від 22.06.1941 р. Бабин Яр: людина, влада, історія. Документи і матеріали: електрон. вид. URL: https://history.kby.kiev.ua/publication/doc_4687.Ukaz_Prezidiyi_Verhovnoyi_Radi_SRSR_%E2%80%9CPro_voyenniy_stan%E2%80%9D_____vid_22_chervnya_.html (дата звернення: 12.02.2026).
- [7] Лютіков П. С. Феномен юридичних осіб як суб'єктів адміністративного права : монографія. Херсон : Гельветика, 2013. 252 с.
- [8] Коренцов О. І. Проблемні питання запровадження і здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які впливають на адміністративно-правовий статус громадян. *Проблеми законності*. 2024. Вип. 166. С. 108–139. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.166.310928>.
- [9] Топольницький В. В., Тична Б. М. Проблеми правового регулювання понять «воєнний стан», «стан війни» та «воєнний час». *Адміністративне та митне право*. 2019. № 4(25). С. 91–99. <https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-4-91-99>.
- [10] Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.02.2026).
- [11] Кузніченко С. О. Адміністративно-правовий режим воєнного стану : монографія. Харків : Право, 2014. 232 с.
- [12] Гетьман Є. А., Шевердіна В. І. Обмеження трудових прав людини і громадянина у зв'язку із запровадженням у країні особливого правового режиму. *Вісник Національної академії правових наук України*. 2025. Т. 32, № 2. С. 128–135. <https://doi.org/10.31359/1993-0909-2025-32-2-128>.
- [13] Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення третього речення частини першої статті 13 Закону України «Про психіатричну допомогу»; (справа про судовий контроль за госпіталізацією недієздатних осіб до психіатричного закладу) від 01.06.2016 р., справа № 2-рп/2016. *Офіційний вісник України*. 2016. № 48. Ст. 1724.
- [14] Буханевич О. М., Мерник А. М., Петришин О. О. Підходи до розуміння категорії «особливі правові режими». *Вісник Національної академії правових наук України*. 2021. Т. 28, № 1. С. 71–78. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.71-78](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.71-78).
- [15] Замфірова Т. Забезпечення принципу свободи праці в умовах воєнного стану. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 4. С. 77–80.
- [16] Шабанов Р. І. Правове регулювання особливостей зміни істотних умов праці в період оголошеного воєнного стану як гарантія забезпечення прав працівників та роботодавців. *Збірник наукових праць Харківського національного університету імені Г.С. Сковороди*. 2024. Вип. 39. С. 213–219.
- [17] Якушев І. М. Об'єктивність та розумність обмеження трудових прав у період воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту*

в умовах воєнного стану : матеріали круглого столу (12 трав. 2022 р., Львів). Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 165–169.

- [18] П'ятаха Н. Загальна трудова повинність в Українській СРР в 1919-1920 рр.: історіографічний огляд. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Історія*. 2011. Вип. 108. С. 32–34.
- [19] Кузніченко С. О. Адміністративно-правовий режим воєнного стану в СРСР під час Великої Вітчизняної війни. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2014. № 4. С. 173–176.
- [20] Процевський О. І. Заборона примусової праці як складова принципу свободи праці. *Вибрані твори*. Харків, 2018. С. 97–111.
- [21] 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. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30>.
- [22] Yaroshenko O., Lutsenko O. Working in war: The main changes in labour relations and working Conditions under martial law in Ukraine. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2022. No. 5 (Special Issue). P. 139–155. <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.4-a000466>.
- [23] Гришина Ю. М., Чанишева Г. І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 71. С. 376–381. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>.
- [24] Андріїв В. В., Ніколаєва Л. В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2022. Вип. 77, ч. 1. С. 202–206. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32>.
- [25] Коренцов О. І. Актуальні питання застосування норм Закону України «Про правовий режим воєнного стану» і їх вплив на адміністративно-правовий статус громадян під час дії воєнного стану. *Проблеми законності*. 2024. Вип. 167. С. 98–129. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.167.317976>.
- [26] Черноус С. М. Конституційне право працівників на відпочинок: проблеми обмеження в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 4. С. 71–77. <https://doi.org/10.32782/3922122>.
- [27] Павловський А. М. Проблеми зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 89, ч. 2. С. 170–177. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.25>.
- [28] Зайцев О. М., Польова А. В. Дотримання конституційних прав та свобод в умовах воєнного стану. *Юридична весна: права людини в умовах воєнного стану* : наук.-практ. конф., присвяч. захисту прав людини в Україні в умовах дії воєнного стану : зб. тез (м. Харків, 15 квіт. 2024 р.). Харків, 2024. С. 32–35.
- [29] Zaporozhchenko Yu., Leheza Yu., Volkova Yu., Pushkina O., Koval M. Human Rights and Features of their Protection in Conditions of War: International Legal Standards, Administrative, Constitutional and Criminal Aspects. *Khazanah Hukum*. 2023. No. 5(3). P. 245–252. <https://doi.org/10.15575/kh.v5i3.33290>.

References

- [1] Decree of the President of Ukraine No. 64/2022 "On the introduction of martial law in Ukraine". (February 2, 2022). *Official Gazette of Ukraine*, 46, art. 2497.

- [2] Constitution of Ukraine. (June 28, 1996). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-бп#Text>.
- [3] Law of Ukraine No. 389-VIII "On the legal regime of martial law". (May 12, 2015). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
- [4] Maslova, A. (2020). The concept of human-centeredness in administrative law: preconditions, content and normative basis. *Jurnalul Juridic National: Teorie si Practica*, 4, 114-124. URL: <http://www.jurnaluljuridic.in.ua/archive/2020/4/18.pdf>.
- [5] Constitution of Ukraine. Scientific and practical commentary. (2011). V.Ya Tatsii, O.V. Petryshyn, & Yu.G. Barabash. (Eds.). Kharkiv: Pravo.
- [6] Decree of the Presidium of the Supreme Soviet of the USSR "On martial law". (June 22, 1941). Retrieved from https://history.kby.kiev.ua/publication/doc_4687.Ukaz_Prezidiyi_Verhovnoyi_Radi_SRSR_%E2%80%9CPro_voyenniyn_stan%E2%80%9D_____vid_22_chervnya_.html.
- [7] Lyutikov, P.S. (2013). *The Phenomenon of Legal Entities as Subjects of Administrative Law*. Kherson: Helvetika.
- [8] Korentsov, O.I. (2024). Problematic issues of the introduction and implementation of measures of the legal regime of martial law that affect the administrative and legal status of citizens. *Problems of Legality*, 166, 108-139. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.166.310928>.
- [9] Topolnitskyi, V.V., Tychna, B.M. (2019). Problems of legal regulation of the concepts of "martial law", "state of war" and "war time". *Administrative and Customs Law*, 4, 91-99. <https://doi.org/10.32836/2521-6473-2019-4-91-99>.
- [10] Law of Ukraine No. 2136-IX "On the organization of labor relations under martial law" (March 15, 2022). Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
- [11] Kuznichenko, S.O. (2014). *Administrative-legal regime of military state*. Kharkiv: Pravo.
- [12] Hetman, Ye.A., & Sheverdina, V.I. (2025). Restrictions of human and citizen labor rights in connection with the introduction of a special legal regime. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 32(2), 128-135. <https://doi.org/10.31359/1993-0909-2025-32-2-128>.
- [13] Decision of the Constitutional Court of Ukraine (June 1, 2016) in the case on the constitutional submission of the Commissioner for Human Rights of the Verkhovna Rada of Ukraine on the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of the provisions of the third sentence of part one of Article 13 of the Law of Ukraine "On Psychiatric Care"; (case on judicial control over the hospitalization of incapacitated persons in a psychiatric institution): case No. 2-рр/2016. *Official Gazette of Ukraine*, 48, art. 1724.
- [14] Bukhanevych, O.M., Mernyk, A.M., & Petryshyn, O.O. (2021). Approaches to understanding the category "special legal regimes". *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 28(1), 71-78. [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(1\).2021.71-78](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(1).2021.71-78).
- [15] Zamfirova, T. (2017). Ensuring the principle of freedom of labor in martial law. *Entrepreneurship, Economy and Law*, 4, 77-80.
- [16] Shabanov, R.I. (2024). Legal regulation of the features of changes in essential working conditions during the period of declared martial law as a guarantee of ensuring the

- rights of employees and employers. *Collection of scientific works of the Kharkiv National University named after G.S. Skovoroda*, 39, 213-219.
- [17] Yakushev, I.M. (May 12, 2022). Objectivity and reasonableness of restrictions on labor rights during martial law. *Peculiarities of the implementation of rights in the sphere of labor and social protection under martial law: materials of the round table*. (pp. 165-169). Lviv, Kharkiv, Vinnytsia.
- [18] P'yatakha, N. (2011). General Labor Obligation in the Ukrainian SSR in 1919-1920: Historiographical Review. *Bulletin of the Taras Shevchenko National University of Kyiv. History*, 108, 32-34.
- [19] Kuznichenko, S.O. (2014). Administrative and legal regime of martial law in the USSR during the Great Patriotic War. *South Ukrainian Legal Journal*, 4, 173-176.
- [20] Protsevsky, O.I. (2018). Prohibition of forced labor as a component of the principle of freedom of labor. *Selected works*. (pp. 97-111). Kharkiv.
- [21] Menzhul, M.V., Kalko, A.I. (2022). Certain problems of implementing the right to work under martial law. *Electronic scientific publication "Analytical and Comparative Jurisprudence"*, 5, 168-171. <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30>.
- [22] Yaroshenko, O., Lutsenko, O. (2022). Working in war: The main changes in labour relations and working Conditions under martial law in Ukraine. *Access to Justice in Eastern Europe*, 5 (Special Issue), 139-155. <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-5.4-a000466>.
- [23] Hryshyna, Yu.M., & Chanysheva, G.I. (2022). Main trends in the development of labour law under the conditions of martial state. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 71, 376-381. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>.
- [24] Andriiv, V.V., & Nikolaeva, L.V. (2022). On the issue of optimizing labor relations in the conditions of the imposition of martial law. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 77(1), 202-206. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32>.
- [25] Korentsov, O.I. (2024). Current Issues in the Application of the Provisions of the Law of Ukraine "On the Legal Regime of Martial Law" and Their Impact on the Administrative-Legal Status of Citizens During the Period of Martial Law. *Problems of Legality*, 167, 98-129. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.167.317976>.
- [26] Chernous, S.M. (2022). The constitutional right of employees to rest: the problem of limitation in the conditions of martial law of Ukraine. *Current Problems of Domestic Jurisprudence*, 4, 71-77. <https://doi.org/10.32782/3922122>.
- [27] Pavlovsky, A.M. (2025). Problem transformations of labor legislation during martial law. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*, 89(2), 170-177. <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.25>.
- [28] Zaitsev, O.M., & Polyova, A.V. (April 15, 2024.). Observance of constitutional rights and freedoms in the conditions of martial law. In *Legal spring: human rights in the conditions of martial law: scientific-practical conference, dedicated to the protection of human rights in Ukraine in the conditions of martial law: collection of abstracts*. (pp. 32-35). Kharkiv.
- [29] Zaporozhchenko, Y., Leheza, Y., Volkova, Y., Pushkina, O., & Koval, M. (2023). Human Rights and Features of their Protection in Conditions of War: International Legal Standards, Administrative, Constitutional and Criminal Aspects. *Khazanah Hukum*, 5(3), 245-252. <https://doi.org/10.15575/kh.v5i3.33290>.

Олександр Іванович Коренцов

аспірант кафедри державно-правових дисциплін,
кримінального права і процесу
Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди
61002, вул. Алчевських, 29, Харків, Україна
e-mail: jurist.korentsov@ukr.net
ORCID 0000-0001-6850-1774

Oleksandr I. Korentsov

Ph.D. Student of the Department of State Law Disciplines,
Criminal Law and Procedure
H. S. Skovoroda Kharkiv National Pedagogical University
61002, 29 Alchevskykh Str., Kharkiv, Ukraine
e-mail: jurist.korentsov@ukr.net
ORCID 0000-0001-6850-1774

Рекомендоване цитування: Коренцов О. І. Вплив обмеження трудових прав на адміністративно-правовий статус громадян в умовах дії правового режиму воєнного стану. Актуальні питання. *Проблеми законності*. 2026. Вип. 172. С. 151–179. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.172.354566>.

Suggested Citation: Korentsov, O.I. (2026). The Impact of Restrictions on Labor Rights on the Administrative and Legal Status of Citizens under the Legal Regime of Martial Law: Topical Issues. *Problems of Legality*, 172, 151-179. <https://doi.org/10.21564/2414-990X.172.354566>.

Статтю подано / Submitted: 04.02.2026
Доопрацьовано / Revised: 15.03.2026
Схвалено до друку / Accepted: 25.03.2026
Опубліковано / Published: 31.03.2026