

## ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

## RESTRICTIONS ON THE RIGHT TO WORK UNDER MARTIAL LAW

Кохан Н.В., к. ю. н., доцент,  
доцент кафедри трудового, екологічного та аграрного права

Навчально-науковий юридичний інститут  
Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника

Стаття присвячена висвітленню актуальної на сьогодні проблеми забезпечення права на працю в умовах воєнного стану та меж його обмеження. Повний перелік допустимих обмежуваних прав під час дії військового стану в межах тимчасових обмежень визначений спеціальним законом, який є основним у застосуванні для забезпечення особі права на працю.

Право на працю у мирний час, забезпечується передбаченим обов'язком держави створювати усім громадянам рівні й вільні умови для повного здійснення права на працю. Дане право розкривається через основні принципи трудового права такі як, добровільність, свобода праці, заборона примусової праці та недопущенням дискримінації у сфері праці.

Допустимий перелік обмежуваних прав під час дії військового стану в межах тимчасових обмежень дозволяє використовувати трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю й передбачає можливість запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб. Як різновид суспільно корисної роботи в умовах воєнного часу застосовують трудову повинність.

Обмежуючи право на працю під час війни, обмежується право кожного працівника та жінок, як особливої категорії працівників на належні, безпечні і здорові умови праці.

У своїх міжнародних зобов'язаннях Україна, взяла на себе обов'язок не застосовувати до осіб у сфері праці будь-яку форму примусової або обов'язкової праці. Залучення осіб до суспільно корисної праці у формі трудової повинності чи інші обмеження в сфері організації праці, та передбачені Законом примусовою працею вважатися не можуть.

Обмежуючи право на працю, під час дії воєнного стану, допускається переведення працівника на роботу, яка виходить за межі його трудової функції та без згоди на те самого працівника. Проте, таке переведення не допускається у місцевість на території якої тривають активні бойові дії. Право особи на заробітну плату, не нижчу від розміру, який визначений законом частково зберігається. Проте право особи на своєчасне одержання винагороди за працю обмежується. Обмеження права на працю є тимчасовими є правом а не обов'язком роботодавця.

**Ключові слова:** воєнний стан, право на працю, обмеження права на працю, трудова повинність, свобода праці під час воєнного стану, примусова праця під час воєнного стану.

The article is devoted to highlighting the current problems of ensuring the right for work under martial law and the limits of its limitation. The list of admissible limited rights during martial law within the limits of temporary restrictions is determined by a special law, which is the main supplement for fully ensuring a person's right for work.

The right to work in peacetime is ensured by the stated obligation of the state to create equal and free conditions for all citizens to fully exercise the right to work. This right is revealed through the basic principles of labour law, such as voluntariness, freedom of labor, prohibition of forced labour and non-discrimination in the field of labour.

The permissible list of restricted rights during martial law, within the limits of temporary restrictions, allows the use of labour resources of enterprises, institutions and organizations of all forms of ownership for the needs of defense, to change their work regime, to carry out other changes in production activity, as well as working conditions in accordance with the legislation on labour and provides for the possibility of introducing work obligation for able-bodied persons. Compulsory labour is used as a type of socially useful work in wartime conditions.

Limiting the right to work during wartime limits the right of every worker and women, as a special category of workers, to proper, safe and healthy working conditions.

Ukraine promised, in its international obligations, not to apply any form of forced or compulsory labour to people in the labour field. Involvement of people in socially useful work in the form of compulsory labour or other restrictions in the field of labour organization and provided for by the law cannot be considered forced labour.

Limiting the right to work, during martial law is allowed to transfer an employee to a job that goes beyond his job duties and without the consent of the same employee. However, such a transfer is not allowed to an area where active hostilities are ongoing. The right of a person to a salary not lower than the amount determined by law is partially preserved. However, the right of a person to timely receipt of remuneration for work is limited. Temporary restrictions on the right to work are a right and not an obligation of the employer.

**Key words:** martial law, right to work, restrictions on the right to work, labour obligation, freedom of work during martial law, forced labour during martial law.

Війна та запровадження в країні військового стану Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [1], поставило значні виклики перед людьми і перед державою щодо правового врегулювання відносин у всіх сферах суспільного життя. Донедавна, трудове законодавство України й КЗпП України зокрема, не містили жодної норми, якою б врегульовувались трудові правовідносини під час війни, тому в перші дні війни як у звичному режимі до трудових відносин застосовували загальні норми КЗпП України. Нові реалії життя вимагали від законодавця швидкого реагування. Тому прийнятий Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. [2] став першим законом, який встановив особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану.

Регулюванню трудових відносин й забезпеченню права на працю, науковцями завжди приділялася значна увага. Проте, питання забезпечення права на працю у період війни є новим, відкритим питанням для обговорення у трудовому законодавстві України. Вперше дане питання почалося обговорюватись Л. П. Амелічевою, В. Я. Бураком, С. Я. Вавженчуком, С. В. Вишновецькою, В. В. Жернаковим, О. О. Коваленко, Я. В. Сімутіною, М. М. Шумилом, П. Д. Пилипенком, С. М. Прилипком, Г. І. Чанишевою, О. М. Ярошенком, та іншими науковцями.

У відповідності ст. 64 Конституції України, конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, окрім умов воєнного або надзвичайного стану із зазначенням строку дії цих обмежень [3].

Повний перелік допустимих обмежуваних прав під час дії військового стану в межах тимчасових обмежень

визначений ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [4]. Щодо сфери праці, то обмеження відбувається у двох напрямках. Щодо першого, то відповідно до п. 3 ст. 8 закону, дозволяється під час воєнного стану використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю. Другий напрям, згідно п. 2 ст. 8 цього ж закону передбачає можливість запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб.

На основі ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», стаття 3 Указу Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [1], уточнює перелік тих конституційних прав і свобод людини і громадянина, які обмежуються на період дії правового режиму воєнного стану в Україні. Відповідно йому, у сфері праці обмеженню підлягає право на працю та право на страйк, як основоположні трудові права, які забезпечують соціально-економічні інтереси людини та громадянина. Такі обмеження запроваджуються на час дії воєнного стану.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. [2] встановлює особливості регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Паралельно із Законом, Мінекономіки України, надає роз'яснення щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022 р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], яким розширено розтлумачуються норми відповідного закону. Обидва акти наданий час, виступають основними нормативно-правовими актами, якими регулюються трудові правовідносини під час воєнного стану в країні. У співвідношенні із КЗпП України, дані акти є спеціальними, разом з цим, до регулювання трудових відносин застосовуються й норми КЗпП України та норми інших законів, за умови, якщо вони не суперечать спеціальним нормам.

Право на працю слід розглядати, як природне, невід'ємне для кожної людини соціально-економічне право, за допомогою якого вона задовольняє власні потреби та потреби своєї сім'ї, а також потреби держави й суспільства.

Вперше, в сучасному аспекті право на працю визначено Загальною декларацією прав людини, Міжнародною пактою про економічні, соціальні і культурні права та Європейською соціальною хартією (переглянутою). У сучасному розумінні дане право слід розглядати, як обов'язок держави забезпечувати форми та порядок, при яких особа відповідно до міжнародних вимог зможе реалізувати своє фундаментальне право працювати. Право на працю виступає основним трудовим правом, з якого походять усі інші права цієї сфери [7, с. 142]. Адже таке право надає особі та її сім'ї можливість забезпечити своє існування.

В. П. Пастуховим стверджувалось, що: «Основою суспільного життя виступає вільна, свідомо, активна, творча праця людини і при цьому, її трудова діяльність виступає головною сферою життєдіяльності людини. Таким чином, через таке поєднання, розкривається

нерозривний зв'язок природи людини, потреб держави й суспільства» [8, с. 25–26].

О. І. Процевський вважає, що право на працю відбиває як індивідуальні так й колективні потреби в створенні матеріальних й духовних цінностей не лише для задоволення особистих потреб, а й для існування самої держави [9, с. 32]. Саме тому право на працю через умови, та порядок його реалізації, визначатиме зміст норм трудового права та вектори розвитку даної галузі права України.

В сучасних умовах війни вирішувати свої соціально-економічні проблеми, особа повинна через призму безпеки та забезпеченості роботою. В такий період кожний працівник, зобов'язаний мобілізувати свої сили, здатність працювати й постійно удосконалювати свої навички у праці. Держава зобов'язана забезпечувати максимально безпечні форми та умови праці, а роботодавець не зловживати обмеженими трудовими правами працівника.

Тому на часі виникла необхідність у створенні норм, які б комплексно здійснювали правове регулювання трудових відносин з врахуванням можливостей та потреб держави, працівника та роботодавця під час правового режиму війни. Норм, які забезпечуватимуть належне виникнення, зміну, реалізацію чи припинення права на працю під час воєнного стану.

Слід констатувати, що право на працю як важливе соціально-економічне право людини та громадянина, забезпечує добробут працівника. Дане право потребує визначеного механізму реалізації в мирний час. Особливого механізму реалізації право на працю потребує у військовий час. Потребує визначеності й межі його обмеження під час воєнного стану, які визначатимуться КЗпП України та встановлюватимуться спеціальним законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Право на працю у мирний час, забезпечується передбаченим обов'язком держави створювати усім громадянам рівні й вільні умови для повного здійснення права на працю. Дане право розкривається через основні принципи трудового права такі як, добровільність, свобода праці, заборона примусової праці та недопущенням дискримінації у сфері праці, що містяться як у ст. 43 Конституції України, так і у ст. 2, 2<sup>1</sup> та ст. 22 КЗпП України. Такі принципи необхідно розуміти як право людини володіти виключним правом розпоряджатись своїми здібностями й навичками до праці. Згідно них, кожна людина вправі вільно, на власний розсуд обирати форму чи сферу своєї діяльності. В свою чергу для роботодавця, таке право породжує обов'язок не вимагати від найнятого працівника роботи, яка не обумовлена трудовим договором та не складає трудової функції працівника, без добровільної згоди такого працівника [10, с. 12].

Розтлумачуючи термін «свобода праці», Конституційним Судом України зазначено, що даним терміном передбачена можливість кожної особи самостійно вирішувати займатися чи не займатися її працею. Судом вказується, що за своєю природою, право на працю слід розуміти як невідчужуване право кожного, реалізувати гарантоване право на рівних умовах [11].

Слід мати на увазі, що даним правом держава не гарантує кожній особі її працевлаштування, а гарантує та забезпечує рівні можливості для реалізації такого права. Таким чином, можна стверджувати, що Україною обрано сучасну форму розуміння права на працю, якою гарантує кожному право вільно вибирати форму та вид залучення до праці. Таке трактування права в значній мірі відповідає міжнародним соціальним стандартам, сучасній судовій практиці та європейським [3].

Законодавство України у відповідності до міжнародних стандартів забезпечення соціальних прав передбачає кожній особі право на працю, право на вільний вибір місця роботи, що включає забезпечення права на справедливий та сприятливий умови праці, а також на захист особи

від безробіття. З такого твердження випливає, що кожній людині належить виключне право обирати собі таку працю, яка буде їй подобатись, приносити особі естетичне задоволення, така робота відповідатиме економічним, соціально-моральним, особистісним якостям працівника. Така робота сприятиме професійному розвитку особи-працівника, що в свою чергу призведе до збільшення обсягів та якості роботи працівника та збільшення доходу самого підприємства [12; 13].

Якщо розглядаючи право на працю із поєднанням вище зазначеного принципу, то його слід визначати, як можливість особи самостійно, на власний розсуд вирішувати питання – займатися чи не займатися працею. Таке розуміння означає, що людина наділяється виключним правом самостійного вибору розпоряджатися її здібностями до праці. Отже кожна особа робить самостійний вибір: робота за трудовим договором, господарська діяльність чи робота у власному господарстві. Особам, які реалізують дане право через укладення трудового договору, гарантується те, що роботодавець не вправі вимагати виконання роботи, не передбаченої трудовим договором, роботи яка не становить трудову функцію працівника [3].

Як захід правового режиму воєнного стану, в межах тимчасових обмежень, на підставі п. 2 ст. 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. № 389-8 дозволяється запровадження трудової повинності для працездатних громадян не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань.

Трудова повинність встановлюється для забезпечення функціонування національної економіки країни та захисту критичної інфраструктури і не потребує, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. Особам, які залучаються до трудової повинності гарантується збереження за ними попереднього місця роботи (посади) [4].

Трудова повинність розглядається як суспільно корисна робота, її правове регулювання відбувається відповідно до Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану. Згідно цього акту, суспільно корисні роботи це вид тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану. Як правило, вони проводяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення [5].

Як різновид суспільно корисної роботи в умовах воєнного часу застосовують трудову повинність. Під таким поняттям розуміють короткостроковий трудовий обов'язок, до якого особа залучається 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. Отже, мета залучення осіб у суспільно корисної праці та трудової повинності є спільною.

Слід підкреслити, що залучення особи до трудової повинності не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Отже, принцип свободи праці який забезпечував вільну реалізацію особою свого права на працю, на час

дії воєнного стану обмежується через можливість залучення таких осіб до суспільно корисної роботи, а саме до трудової повинності.

Право на працю на основі принципу свободи праці, використовуючи власні здібності й навички працівника та враховуючи індивідуальні потреби й суспільні вимоги, дає змогу особі обирати індивідуальний шлях розвитку своєї особистості. Проте під час воєнного стану, обмеження принципу свободи праці, призводить до тимчасового обмеження права на працю. Таке обмеження через залучення працівників до суспільно корисної праці, має забезпечувати державі підтримку з боку працівника у сфері безпеки держави, функціонування економіки держави, системи забезпечення життєдіяльності населення країни.

Право на працю на основі принципу свободи праці, на час воєнного стану, визначається в наступних положеннях:

- особа має невід'ємне природне, виключне право на працю, яке їй гарантується Конституцією як у мирний час так під час воєнного стану;
- механізм реалізації такого права в загальному порядку прописаний КЗпП України та деталізується в законодавстві України;
- на час дії воєнного стану право на працю обмежується Законом України «Про правовий режим воєнного стану» а межі його реалізації визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Також, кожному роботодавцю як в мирний час так і під час дії воєнного стану, реалізуючи принцип свободи праці при прийомі працівника на роботу, гарантується право на добір кадрів. Таке право полягає у можливості підібрати для виконання роботи претендента, з найбільшою мірою відповідності професійним вимогам.

Разом з тим, враховуючи норми ст. 22 КЗпП України, необґрунтована відмова у прийнятті на роботу в трудових правовідносинах не допускається. Така заборона виступає значною гарантією при реалізації даного права. Враховуючи судову практику, під необґрунтованою відмовою у прийнятті на роботу слід розуміти відмову, особі з причини яка передбачається КЗпП України, а також якщо вона не пов'язана з професійними чи діловими якостями працівника або є не вмотивованою, тобто такою, що містить ніяких причини [14].

Поряд з вказаним принципом, слід зазначити про заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу. Вона є важливою гарантією, яка кожній особі забезпечує аналізоване право. Проте, проблемою сьогодення є те, що таке поняття є оціночним. Закріплюючи принципи заборони використання примусової праці, недопущення дискримінації та захист працівника від необґрунтованої відмови, тим самим законодавцем забезпечуються ґрунтовні основи реалізації особою свого права на працю та умови його реалізації.

У своїх міжнародних зобов'язаннях Україна, взяла на себе обов'язок не застосовувати до осіб у сфері праці будь-яку форму примусової або обов'язкової праці: а) у формі політичного впливу або як засіб покарання; б) у формі мобілізації трудових ресурсів для потреб економічного розвитку; в) у формі підтримки трудової дисципліни; г) у формі карального засобу за участь у страйках чи інших зібраннях працівників; д) у формі дискримінації за ознакою раси, соціального чи національного походження або релігії найманого працівника [15].

Статею 43 Конституції України також забороняється використання примусової праці, проте нею не вважається військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [16].

Таким чином, залучення осіб до суспільно корисної праці у формі трудової повинності чи інші обмеження

в сфері організації праці, що здійснені відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» примусовою працею вважатися не можуть.

В першу чергу, відповідні закони, на час дії воєнного стану обмежують дію ст.ст. 43 та 44 Конституції України [3], якими кожній особі гарантується право на працю та право на страйк.

Обмежуючи право на працю, під час дії воєнного стану, допускається переведення працівника на роботу, яка виходить за межі його трудової функції та без згоди на те самого працівника. Проте, таке переведення не допускається у місцевість на території якої тривають активні бойові дії, за умови, якщо така робота не протипоказана працівнику за станом здоров'я та здійснюється тільки для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи інших дій, які могли б поставити під загрозу життя людей.

Разом з цим, обмеження права на працю слід розглядати й через не застосування положень ч. 3 ст. 32 КЗпП України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці. Відповідно, під час військового стану дозволяється змінювати істотні умови праці не дотримуючись 2-ох місячного терміну повідомлення працівника про таку зміну. Тому працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, проте такий працівник повинен бути попереджений не пізніше як до запровадження нових умов праці.

Обмежуючи право на працю під час війни, обмежується право кожного працівника та жінок, як особливої категорії працівників на належні, безпечні і здорові умови праці. В першу чергу це стосується роботи в нічний час. Так, відповідно до ст.ст. 8 та 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» заборона залучення до роботи в нічний час, залишається тільки для працівників, молодших 18 років. Розширюється перелік працівників, яких тільки за їх згодою можна залучати до роботи у нічний час. До них віднесені вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до 1 року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота. Такі нововведення значно обмежують ст. 55 КЗпП України та допускають дію ст.ст. 174, 175, 176, 177 КЗпП України [14]. Також, на період дії воєнного стану, дозволяється застосування праці жінок (окрім вагітних та жінок, які мають дитину інваліда віком до 1 року) за їх згодою на важких роботах, роботах з шкідливими або небезпечними умовами праці та на підземних роботах. Вони за згодою можуть залучатися до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні, святкові і неробочі дні та направлятися у відрядження.

Уваги потребує питання забезпечення заробітної плати, як обов'язкової умови трудового договору та яка виступає основним засобом через який забезпечуються потреби працівника. Згідно Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у відповідності Конституції України, право особи на заробітну плату, не нижчу від розміру, який визначений законом частково зберігається. Проте право особи на своєчасне одержання винагороди за працю обмежується. Під час військового стану, роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Відповідно до ст. 10 вищезазначеного закону, роботодавець звільняється від відповідальності тільки за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Щодо розміру

заробітної плати, то вона виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Особливої уваги потребує питання щодо виплати заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору. У такому випадку, здійснення усіх належних працівнику виплат, покладається не на роботодавця, а на країну, яка здійснює військову агресію проти України.

Виходячи з п. 2 ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» яким вказується, що на період дії воєнного стану обмежуються права визначені ст.ст. 43 та 44 Конституції України, вбачається що, обмеженню підлягають не тільки вони, а й права та свободи визначені ст. 45 Конституції України – право на відпочинок та право на працю через збільшення загальнотижневого навантаження на працівника. Таким чином, загальнотижневне навантаження працівника під час воєнного стану не може перевищувати 60 год на тиждень. При скороченому робочому часі – 50 годин на тиждень. Слід мати на увазі, що встановлення підвищеної норми роботи є правом а не обов'язком для роботодавця і повинно зумовлюватись потребою у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи чи організації в оборонній сфері чи стосуватись сфери забезпечення життєдіяльності населення. Щодо часу відпочинку, то щотижневий безперервний відпочинок може скорочуватись тривалістю до 24 годин. Проте, таке скорочення відбуватиметься тільки при запровадженні шестиденного робочого тижня. Відповідно до ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», відпустки також підпадають під обмеження. Тому у період дії воєнного стану, щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Окремим працівникам, роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Проте, під час дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника, може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Також на період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо: скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів; тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин; обмеження граничних норм надурочних робіт; перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого; перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України; заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні; компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

Обмежуючи під час дії військового стану право на працю, допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та у період його перебування у відпустці.

Підсумовуючи зазначене, слід вказати, що такі обмеження права на працю є тимчасовими, є правом а не обов'язком роботодавця та повинні з обережністю застосовуватись роботодавцем щодо найманих працівників. Разом з тим, слід визнати, що на час запровадження воєнного стану, поряд з правом на працю та правом на страйк, обмеженню зазнає конституційне право особи на відпочинок.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення: 01.07.2022 р.).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 05.07.2022 р.).
3. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> (дата звернення: 20.07.2022 р.).
4. 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: 22.07.2022 р.).
5. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п#Text> (дата звернення: 18.07.2022 р.).
6. Коментар Мінекономіки до Закону України від березня 2022 р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: роз'яснення Мінекономіки України від 23.03.2022 р. № 2136-9. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonpogoStanu> (дата звернення: 25.07.2022 р.).
7. Иванов С. А., Лившиц Р. З. Личность в советском трудовом праве. Москва : Наука, 1982. 232 с.
8. Пеньківський В. Ф., Нецька Л. С., Тищенко О. В. Право на працю та інші соціально-економічні права людини і громадянина. Київ : ВПЛ «Обрії», 2012. 306 с.
9. Процевський О. І. Чи дійсно держава не гарантує громадянам право на працю? *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди. «ПРАВО»*, 2013. № 20. С. 10–18.
10. Жарков Г. М. Правове регулювання прийому на роботу та звільнення з роботи найманих працівників. Навчально-практичний посібник. Київ : Магістр-21 сторіччя, 2018. 408 с.
11. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 56 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положення абзацу другого частини першої статті 39 Закону України «Про вищу освіту» (справа про граничний вік кандидата на посаду керівника вищого навчального закладу) від 7 липня 2004 року № 14-рп/2004. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v014p710-04> (Дата звернення: 11.07.2022 р.).
12. Загальна декларація прав людини. *Голос України* від 10.12.2008 р. № 236. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_015/card6#Public](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015/card6#Public) (Дата звернення: 11.07.2022 р.).
13. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права: від 16.12.1966 року № 995\_042 ратифікований Указом Президії ВРУРСР «Про ратифікацію Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права» від 19.10.1973 року № 2148-08. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_042](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) (Дата звернення: 11.07.2022 р.).
14. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.07.2022 р.).
15. Конвенції № 105 МОП «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. Ратифіковано 3. У. 05.10.2000 р. № 2021-III. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_013#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text) (дата звернення: 24.07.2022 р.).
16. Конвенції № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28.06.1930 р., ратифікована 10.08.1956 р., № 993-136. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993\\_136#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text) (Дата звернення: 22.07.2022 р.).