

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-48-62>

МЕХАНІЗМИ ЗАХИСТУ ПРАВА НА СПРАВЕДЛИВІ УМОВИ ПРАЦІ ЗА ЄВРОПЕЙСЬКОЮ СОЦІАЛЬНОЮ ХАРТІЄЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Голтвяницький М.В.

MECHANISMS OF LAW PROTECTION FOR FAIR LABOUR CONDITIONS ACCORDING TO THE EUROPEAN SOCIAL CHARTER DURING THE MARTIAL LAW CONDITIONS IN UKRAINE

Holtvainytskyi M.V.

У статті досліджено правові механізми захисту права на справедливі умови праці в Україні в умовах воєнного стану через призму зобов'язань, що випливають з Європейської соціальної хартії (переглянутої) як важливого орієнтиру єдиних стандартів в сфері соціально-економічного забезпечення прав людини. Автором здійснено аналіз норм національного трудового законодавства, що були змінені чи тимчасово призупинені у зв'язку з воєнними діями, та надано оцінку їх відповідності міжнародним стандартам. Здійснено узагальнення підходів, що існують у правовій доктрині та практиці, до забезпечення балансу між потребами національної безпеки та дотриманням соціально-трудоових гарантій. У роботі акцентовано увагу на необхідності збереження ядра соціальних прав навіть у періоди надзвичайного правового режиму. В статті здійснено аналіз норм проекту нового Трудового кодексу України та робляться висновки щодо необхідності вдосконалення деяких з них. Зокрема, автором наголошено на необхідності закріплення дефініції «справедливі умови праці», яке сприятиме однозначності тлумачення норм кодифікованого акту та єдності правозастосовної практики. Також в статті запропоновано напрями удосконалення механізмів правового захисту, що мають забезпечити сталість євроінтеграційного вектору України в умовах збройного конфлікту.

Ключові слова: воєнний стан, дерогація, Європейський комітет з соціальних прав, Європейська соціальна хартія, механізми захисту, праця, справедливі умови праці, трудові відносини, трудове законодавство, трудові права.

Постановка проблеми. Початок повномасштабної збройної агресії російської федерації та як наслідок запровадження воєнного стану в Україні зумовило істотну трансформацію системи реалізації й захисту соціально-трудоових прав.

В умовах повномасштабної агресії російської федерації Україна змушена була адаптувати своє законодавство у тому числі і трудове до потреб воєнного часу, зокрема

шляхом ухвалення спеціальних законів, що допускають відступ від загальних трудових гарантій та звуженням трудових прав.

Утім, навіть в умовах надзвичайної ситуації, право на справедливі умови праці, визначене у Загальній декларації прав людини[1, ст.23] та гарантоване ст. 2 Європейської соціальної хартії (переглянутої) [2, ст.2], подовжує діяти. Хоча Україна здійснила дерогацію від частини прав за

Європейською конвенцією з прав людини, включно з частиною трудових прав, однак вона не заявила про тимчасовий відступ від положень ЄСХ що засвідчує вибірковий підхід до модифікації зобов'язань. Така асиметрія породжує правову колізію та ускладнює захист трудових прав.

Соціально-трудова сфера є однією з найчутливіших у період війни. Збереження принципу справедливих умов праці набуває ключового значення як для захисту працівників, так і для підтримки економічної спроможності держави. Відсутність ефективних механізмів реалізації соціально-економічних прав під час війни може призвести до системного порушення принципу соціальної держави.

Таким чином, наукова проблема полягає у з'ясуванні ефективності існуючих механізмів захисту права на справедливі умови праці в Україні в умовах воєнного стану, з урахуванням зобов'язань за Європейською соціальною хартією, а також у виробленні теоретичних і практичних підходів до вдосконалення нормативної та інституційної бази в цій сфері.

Стан дослідження. Питання забезпечення та захисту трудових прав стали об'єктом дослідження багатьох учених у межах різних напрямів приватного й публічного права. Особливий інтерес наукової спільноти викликає специфіка реалізації трудових гарантій в умовах надзвичайного та воєнного стану, коли виникає потреба у збереженні балансу між правами працівників і виконанням міжнародних зобов'язань та державними інтересами

В сучасній юридичній літературі дослідженню захисту прав працівника, специфіки соціально-трудова гарантій у кризовий період присвячено праці таких науковців, як: С.М. Ананьєв, А.В. Андрушко, Ю.В. Гришина, О.Л. Кондратюк, О.Є.

Костюченко, Л.В. Котова, М.Ю. Кузнецов, Ю.І. Кузнецов, М.І. Менджул, І.В. Міщук, К.Є. Петросян, Н.О. Прокопчук, Т.В. Сафонова, С.В. Соломко, Г.В. Татаренко, Г.О. Чанишев, С.М. Черноус, А.Л. Федорова та ін.

Попри наявність певного масиву наукових праць, присвячених особливостям трудових відносин під час військового стану дослідження механізмів правового захисту права на справедливі умови праці в умовах воєнного стану залишається актуальним.

Таким чином, сучасний науковий дискурс потребує подальшого поглиблення, з урахуванням відсутності досвіду застосування механізмів захисту трудових прав в умовах військового стану, та невеликим досвідом в умовах надзвичайного стану.

Саме тому метою статті є: дослідження механізмів захисту права на справедливі умови праці в Україні під час воєнного стану в контексті виконання зобов'язань які взяла Україна після ратифікації Європейською соціальною хартією (переглянутою), із врахуванням практики Європейського комітету з соціальних прав, особливостей національного правового регулювання та викликів, спричинених збройною агресією. Особливу увагу приділено аналізу правових наслідків відсутності де-юре та наявності де-факто дерогації від зобов'язань за Хартією, а також визначенню меж допустимих обмежень прав працівників у воєнний період відповідно до європейських соціальних стандартів.

Виклад основного матеріалу. 22 лютого 2022 року Україна та світ прокинувся у новій реальності. Відкрита агресія та вторгнення росії змусила нашу державу почати героїчну боротьбу з загарбником та запровадити для цього воєнний стан. Військовий стан в Україні є особливим правовим режимом, запровадженим у разі збройної агресії або загрози незалежності й територіальної цілісності держави, що надає

органам влади та військовим адміністраціям розширені повноваження для захисту національної безпеки та оборони, передбачаючи тимчасові обмеження конституційних прав і свобод громадян та юридичних осіб [3, ст.1].

Після початку війни Україна повідомила міжнародні інституції про відступ від окремих зобов'язань за Європейською конвенцією з прав людини та Міжнародним пактом про громадянські й політичні права, що дозволяє тимчасово обмежити такі права, як свобода пересувань, зібрання, вираження думок, право на приватність та інші, не порушуючи міжнародних договорів.

Водночас, незважаючи на складність ситуації, Україна не подала офіційного повідомлення про тимчасовий відступ від зобов'язань за Європейською соціальною хартією що передбачено ст. 30. Це означає, що вона продовжує нести повну відповідальність за їх дотримання навіть в умовах війни. Такий підхід свідчить про високий рівень політичної відповідальності, але водночас створює загрози для виконання цих зобов'язань на практиці.

Дотримання принципу справедливості у нормах трудового права у період дії режиму воєнного стану має надзвичайну актуальність. Цей принцип є засадою, на якій мають будуватися чинні правові норми і його дотримання має забезпечуватись не тільки у мирний період, а й у період дії режиму воєнного стану.

Справедливість як оціночне поняття у праві у багатьох аспектах має дискусійний характер. Національне законодавство не надає поняття «справедливі умови праці» та оперує іншими термінами, однак у міжнародно-правових актах використовується саме термін «справедливі умови праці».

На думку О.А. Трюхан, «справедливі умови праці – це той мінімум соціальних та

виробничих гарантій та умов, який має бути наданий людині в процесі праці. Право на справедливі умови праці об'єднує в собі комплекс прав, які захищають людину в статусі працівника. До нього входить право на безпечні та здорові умови праці, право на справедливу оплату праці, право на відпочинок, право на рівноправність і заборону дискримінації» [4].

Загальної декларації прав людини, визначає, що: «Кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі й сприятливі умови праці та на захист від безробіття» [5, ст.23].

Стаття 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права надає чітке нормативне визначення права кожної особи на справедливі та сприятливі умови праці, включаючи: право на винагороду для працюючих, яка передбачає рівність в оплаті праці за рівноцінну роботу, а також рівність чоловіка та жінки щодо умов праці. Належна винагороду за працю розглядається як така, що дозволяє працівникові та його сім'ї забезпечити задовільний рівень життя. Умови праці повинні відповідати вимогам безпеки і гігієни, що є обов'язковим елементом належного трудового середовища. Право на відпочинок реалізується через передбачення розумного обмеження тривалості робочого часу, надання оплачуваної періодичної відпустки, а також виплати за роботу у святкові дні. Також Пакт визнає право кожного на рівні можливості кар'єрного зростання, що має ґрунтуватися виключно на професійній кваліфікації та трудовому стажі. [6, с.7].

ЄСХ є одним із ключових інструментів у сфері захисту соціально-економічних прав людини. Особливе місце в ній посідає право на справедливі умови праці, яке забезпечує основи гідного існування працівника та гарантує належні стандарти трудової діяльності навіть у кризових умовах,

включаючи період воєнного стану. Право на справедливі умови праці, як одне з фундаментальних прав людини, набуває особливого значення, про що свідчить його нормативне закріплення в ключових міжнародно-правових документах. У науковій літературі переважна увага зосереджується на окремих елементах права на справедливі умови праці — зокрема, на забезпеченні безпечного і здорового робочого середовища, питаннях оплати праці та недопущенні дискримінації.

Термін «справедливий» у Європейської соціальної хартії використовується у двох статтях, що стосуються умов праці та оплати. Відтак, у межах Хартії це поняття охоплює виключно сферу трудової діяльності, акцентуючи на правовому регулюванні таких аспектів, як тривалість робочого часу, періоди відпочинку та оплата праці. [2, ст.2, ст.4].

А.Л Федорова, вказує, що експерти ЄКСП, аналізуючи періодичні доповіді держав, беруть до уваги не тільки законодавчі норми, а й правозастосовну практику, тобто реальне гарантування прав, які визнані в документі та ратифіковані державою, адже закріплення у національному законодавстві всіх основних видів соціального захисту, передбачених Хартією, жодною мірою не свідчить про реальне виконання державою своїх зобов'язань [7, С.52].

Відповідно до ЄСХ, право на справедливі умови праці охоплює низку ключових елементів, серед яких: раціональна тривалість робочого часу, гарантована кількість днів оплачуваної відпустки, право на святкові дні, забезпечення безпеки та охорони здоров'я на робочому місці, щотижневий відпочинок, інформування працівників про умови трудового договору, а також право на гідну винагороду за працю..

Поняття "розумна тривалість робочого дня та тижня" у Хартії не містить чіткого визначення. Водночас Комітет з соціальних

прав ЄСХ встановлює орієнтири, згідно з якими щоденна праця, за винятком надзвичайних випадків, не повинна перевищувати 16 годин, навіть у разі подальшої компенсації скороченим тижнем. Тижднев навантаження, яке перевищує 60 годин, не вважається допустимим навіть за умов «гнучких» графіків. Такий підхід забезпечує мінімальний баланс між інтенсивністю праці та відновленням життєвих ресурсів працівника.

Хартія встановлює, що щотижневий відпочинок, який, наскільки це можливо, повинен збігатися з днем, який за традиціями або звичаями визнається днем відпочинку у відповідній країні або регіоні (неділя в усіх Державах-учасниках Хартії). Однак дозволяє решту відпочинку взяти в інший день, окрім неділі, якщо цього вимагає вид діяльності або причини економічного характеру. Хоча відпочинок має бути «щотижневим», його можна переносити на наступний тиждень, якщо жоден працівник не працює більше дванадцяти днів поспіль, перш ніж йому буде надано дводенний відпочинок.

Стаття 2 ЄСХ гарантує право на оплачувані державні святкові дні додатково до щотижневих періодів відпочинку та щорічної відпустки. Державні святкові дні може бути визначено у законодавстві або колективних договорах. Хартія не визначає кількості державних святкових днів, їх кількість у різних Державах-учасниках відрізняється. Надання занадто малої кількості державних святкових днів не було визнано таким, що не відповідає цьому положенню. Однак має гарантуватися право всіх працівників на оплачувані державні святкові дні.

У §3ст.2 Соціальної Хартії передбачене право працівників на щорічну оплачувану відпустку тривалістю не менше чотирьох тижнів (або 20 робочих днів). У висновках Комітету щодо дотримання цього права

вказано, що щорічну відпустку тривалістю принаймні два безперервні тижні потрібно використати протягом року, на який припадала відпустка [8].

Однією з ключових гарантій справедливих умов праці, закріплених у ЄСХ, є обов'язок усунути або мінімізувати ризики, що притаманні роботам у шкідливому або небезпечному виробничому середовищі. У тих випадках, коли повне усунення таких ризиків неможливе, Хартія прямо вимагає запровадження адекватних компенсаторних механізмів. До таких належать зокрема скорочення тривалості робочого часу та надання додаткових оплачуваних відпусток [2, ст.2].

Ці положення корелює зі статтею 3 Хартії, яка зобов'язує держави проводити активну політику у сфері охорони праці, зокрема - удосконалення норм техніки безпеки та санітарно-гігієнічних стандартів. Проте, Європейський комітет з соціальних прав залишає національним органам певну дискрецію щодо визначення переліку професій та галузей, у яких переважають шкідливі умови. Водночас у Висновках комітету вказується, що до таких видів діяльності безумовно належать гірничодобувна галузь, металургія, суднобудування, а також роботи, пов'язані з іонізуювальним випромінюванням, впливом екстремальних температур або шуму[8].

Компенсаційні заходи, згідно з висновками Комітету, мають бути реальними і такими, що забезпечують працівникам час для фізіологічного та психологічного відновлення. Недостатніми вважаються формальні пільги, як-от додатковий день відпустки чи обмеження тривалості робочого тижня до 40 годин, якщо вони не компенсують фактичної інтенсивності впливу небезпечних факторів.

Особливо у Висновках Комітету підкреслюється, що фінансова компенсація

сама по собі не може розглядатися як достатній захід у межах реалізації зобов'язань. Такі альтернативи, як підвищення заробітної плати, достроковий вихід на пенсію або навіть надання харчових добавок, не забезпечують регулярного й адекватного відновлення організму працівника, а отже - не відповідають суті гарантій, передбачених Хартією.

ЄСХ гарантує право працівників на письмову інформацію на початку їх працевлаштування. Цю інформацію може бути включено до трудового договору або будь-яких інших обов'язкових документів, які надаються працівникам при прийомі на роботу. Ця інформація повинна принаймні охоплювати ключові аспекти трудових відносин або трудового договору, тобто таке: особи сторін, місце роботи, дата початку дії трудового договору або трудових відносин, у разі строкового трудового договору або трудових відносин - їх очікувана тривалість, розмір оплачуваної відпустки, тривалість строків попередження у разі розірвання договору або трудових відносин, винагорода, тривалість звичайного робочого дня або тижня працівника, у відповідних випадках, посилення на колективні договори, що регулюють умови праці працівника.

У §7 стаття 2 гарантуються компенсаційні заходи для осіб, зайнятих на роботах у нічний час. Національне законодавство або практика повинні визначати, що саме вважається «роботою в нічний час» у контексті цього — тобто який період вважається «нічним часом» і хто вважається «зайнятим на роботах у нічний час». Заходи, що враховують особливий характер такої роботи, повинні включати регулярні медичні огляди, в тому числі перевірка перед початком роботи в нічний час, надання можливостей переведення на роботу в денний час, постійні консультації з представниками працівників щодо

запровадження роботи в нічний час, умов праці в нічний час та заходів, вжитих для узгодження потреб працівників з особливим характером роботи в нічний час.

О.Є. Костюченко, робить слушний висновок, що міжнародне законодавство у сфері праці розуміє справедливість як критерій умов праці через: заборону примусової праці чи тримання працівника у підневільному стані; міру праці, визначену тривалістю робочого часу, та створення безпечних і здорових умов праці; нерозривний зв'язок підвищення продуктивності праці та скорочення робочого тижня; визначення часу відпочинку; письмову поінформованість про обов'язки працівника; диференціацію умов праці залежно від характеру виконуваної роботи чи умов її виконання, які повинні бути враховані в умовах праці та забезпечені відповідними заходами; справедливу винагороду, що включає рівну можливість чоловіків і жінок заробляти на життя працею, забезпечуючи собі і своїй сім'ї достатній життєвий рівень; свободу об'єднання працівників, зокрема, у профспілки задля захисту своїх соціально-економічних прав та колективні трудові права працівників; визначення способів захисту трудових прав працівників; забезпечення соціального захисту працівника у поточному і майбутньому періодах у разі настання соціальних ризиків у сфері праці як-то: тимчасова непрацездатність, професійне захворювання, безробіття, старість тощо [9].

Після оголошення військового стану Україна прийняла декілька закони, що регулюють трудові відносини у цій складний період. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було внесено важливі зміни до законодавства про працю на час дії цього стану. Серед ключових нововведень які були запровадженні слід виокремити можливість призупинення дії трудового договору за

ініціативою однієї зі сторін у зв'язку з неможливістю виконання трудових обов'язків; спрощення порядку укладення та припинення трудових договорів, зокрема розширення підстав для звільнення працівника за ініціативою роботодавця; встановлення особливого режиму робочого часу і відпочинку, зокрема можливість збільшення тривалості щотижневої роботи до 60 годин; обмеження дії деяких трудових гарантій, включно з колективними договорами, соціальними пільгами та окремими нормами охорони праці; впровадження спрощеного механізму переведення працівників на іншу роботу або в інше місце виконання трудових функцій без згоди працівника за умов воєнної необхідності [10].

19 липня 2022 набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», яким було внесено зміни до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» та Кодексу законів про працю України.

Законом було деталізовано механізми взаємодії між працівником і роботодавцем, зокрема дозволено використовувати електронну форму документообігу, у тому числі для ознайомлення з наказами, погодження змін до трудових договорів або фіксації факту ознайомлення із внутрішніми актами. Спрощено також підхід до оформлення та зберігання кадрових документів: скасовано обов'язковість ведення особових карток працівників, табелів обліку робочого часу за умови, що підприємство впроваджує альтернативну систему фіксації робочого процесу.

Загалом нововведення мають амбівалентний характер. З одного боку, вони надають роботодавцям дієві інструменти для збереження діяльності підприємств під час війни. З іншого — суттєво змінюють баланс інтересів сторін у бік роботодавця. [11].

Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX, визначає, що спрощений режим трудових відносин полягає в тому, що на період дії воєнного стану роботодавець і працівник можуть погоджувати умови праці, відмінні від тих, що встановлені правилами внутрішнього розпорядку та посадовими інструкціями. За умови досягнення згоди між сторонами щодо застосування спрощеної форми регулювання трудових відносин, роботодавець і працівник мають право укласти письмовий трудовий договір, у якому повинні бути чітко визначені всі умови співпраці, включно з істотними та додатковими положеннями. У межах такого договору за взаємною згодою можуть передбачатися розширені права й обов'язки сторін, порядок матеріального забезпечення, особливості управління персоналом, а також умови звільнення або дострокового припинення трудових відносин. [12].

Зазначені зміни у трудовому законодавстві викликали неоднозначну реакцію та сприйняття як у сторін трудових відносин так і у правозахисників, представників профспілок, науковців.

К.Є. Машков та А.В. Семенюк-Прибатень, вважають, що незважаючи на складну економічну ситуацію в державі та на ринку праці, країна сприяє зменшенню трудових конфліктів та покращенню умов праці, вживаючи всіх можливих заходів для регулювання трудових відносин між роботодавцями та найманими працівниками на законодавчому рівні [13].

Сьогодні ми є свідками реформування трудового законодавства в умовах нових викликів, що охопили нашу країну і змусили

прийняти низку важливих нормативно-правових актів, що спрямовані в першу чергу на захист соціально-економічних прав як працівника так і роботодавця з метою збалансування інтересів кожного в межах правового поля [14].

Інші вважають, що норми, які містяться в них, спрямовані на обмеження права на працю, викликані саме відсутністю можливостей його забезпечення на довоєнному рівні внаслідок бойових дій, що змусили як працівників, так і роботодавців покинути свої домівки. І вони, якнайшвидше, при першій можливості, мають бути відмінені саме для того, щоб надати можливості завдяки реалізації права на працю відновлювати зруйновану економіку України, розбудовувати успішну державу та йти назустріч демократичному майбутньому разом з Європою [15].

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 [16].

Розуміючи необхідність введення цих тимчасових норм, слід наголосити, що вони потребують подальшого вдосконалення, спрямованого на досягнення кращого балансу між необхідністю, викликану війною та дотриманням гарантій права на справедливі умови праці, які закріплені у ЄСХ та інших міжнародних договорах.

Розглядаючи механізми захисту права на справедливі умови праці за Європейською соціальною хартією в умовах воєнного стану в Україні, слід звернути увагу, на те, що сама Хартія не містить відповідальності за недотримання Державою-учасницею її положень. Так аналізуючи юридичні

наслідки в разі невиконання зобов'язання України за Європейською соціальною хартією (переглянутою) А.Л. Федорова наголошує, що ЄСХ є унікальним сучасним договором не тільки за обсягом закріплених соціальних та економічних прав, але й за впровадженням контрольним механізмом, у рамках якого передбачено дві основні процедури: загальна для всіх учасників – розгляд доповідей держав та факультативна – розгляд колективних скарг, учасниками якої є 27 держав. У випадках бездіяльності держав щодо прийнятих негативних висновків Комітет Міністрів може приймати рекомендації, вказуючи на встановлені Комітетом з соціальних прав невідповідності національного законодавства чи практики положенням Хартії. За результатами розгляду колективних скарг Європейський комітет з соціальних прав може виносити рішення по суті, а Комітет Міністрів у резолюції рекомендувати державі-відповідачу привести своє законодавство та/чи практику у відповідність з положеннями Хартії [17].

Основні національні механізмами захисту трудових прав взагалі та права на справедливі умови праці в частості можна поділити на юрисдикційні та неюрисдикційні. Юрисдикційні способи захисту прав, свобод та інтересів фізичних і юридичних осіб – це сукупність нормативно визначених форм діяльності уповноважених органів державної влади, посадових і службових осіб, органів місцевого самоврядування щодо захисту таких прав і свобод, які передбачають підготовку, прийняття та ухвалення індивідуального рішення у справі [18].

Виходячи з цього до юрисдикційних відносяться звернення до суду, до комісії з трудових спорів, звернення до Державної служби праці, а до неюрисдикційних – захист через діяльність профспілок та самозахист.

За даними судової статистики, кількість звернень до суду після запровадження

воєнного стану та прийняття змін до трудового законодавства суттєво скоротились.

Так, за 2024 рік, кількість звернень до суду у спорах, що виникають із трудових правовідносин, становило 7751 [19], у 2023 році – 10 976 [20], у 2022 році – 8 933 [21], в той же час кількість звернень у 2021 році була 17 261 [22], у 2020 – 14 758 [23], у 2019 – 16 867 [24].

Це може бути пов'язано зі значною кількістю втрат робочих місць та вимушеним виїздом громадян України закордон. Так, з моменту вторгнення, за оцінками Міжнародної організації праці, утрачено 2,4 мільйона робочих місць. Водночас 1,6 мільйона осіб працездатного віку виїхало з країни [25].

Також це може бути пов'язано з тим, що велика кількість громадян України залишилась на тимчасово окупованій території України. Гарантії права на працю та соціальний захист є певними аспектами забезпечення базових прав людини, і їхня реалізація на таких територіях стає серйозною проблемою через фактичну неможливість повноцінного функціонування органів державної влади та правової системи України в умовах окупації. Україна несе обов'язок підтримувати правовий зв'язок з її громадянами на цих територіях, незважаючи на окупацію [26]. Однак можливість звернення до суду щодо захисту своїх прав громадян, що залишились на окупованих територіях є дискусійною.

Значне зниження кількості звернень також відмічає Державна служба України з питань праці. Так у 2020 році до Держпраці та її територіальних органів надійшло 42 660 звернень громадян, у 2021 році – 44 162 звернення. А після початку війни статистика звернень виглядає так: у 2022 році до Держпраці та її територіальних органів

надійшло 21350 звернень громадян, у 2023 році – 17428, у 2024 - 15030.

Дана статистика відображає загальну кількість звернень, яку отримала Державна служба України з питань праці, включаючи письмові звернення, звернення, отриманих під час особистого прийому, звернення, що надійшли через уповноважену особу, через органи влади, через засоби масової інформації, від Державної установи „Урядовий контактний центр”.

З звітами про роботу із зверненнями громадян, які надійшли до Державної служби України з питань праці та її територіальних міжрегіональних управлінь у 2025 році можна ознайомитися за посиланням:

Тобто ми бачимо також стрімке зменшення кількості звернень до Державна служба України з питань праці, після початку повномасштабної війни. Це, як і у випадку зі зменшенням звернень до суду може бути пов'язано зі значною кількістю втрат робочих місць та вимушеним виїздом громадян України закордон, а також з тим, що велика кількість громадян України залишилась на тимчасово окупованій території України. Але можливо на негативну динаміку вплинуло зменшення довіри до цього органу, та те що багато працівників надають перевагу неформальним способам вирішення конфліктів або взагалі не оскаржують порушення, вважаючи це «розумною ціною за виживання».

Зрозуміло, що військова агресія РФ призвела до зростання соціальних ризиків в суспільстві, адже життя людей перебуває під загрозою навіть у відносно віддалених від бойових дій місцевостях. В таких умовах значно ускладнюються можливості держави в дотриманні свого обов'язку щодо утвердження і забезпечення прав і свобод людини [27].

У своєму звіті МОП також зазначає, що серйозного впливу зазнали також соціальні

партнери. Кількість членів і обсяги фінансування стрімко скоротилися – як у профспілок, так і в організацій роботодавців, що підірвало їхню спроможність реагувати на складні потреби у нових послугах і, отже, власне стабільність їхньої діяльності. Це та законодавчі обмеження на страйки також значною мірою негативно впливають на захист права на справедливі умови праці в сьогоdnішніх реаліях [25].

15 січня 2024 року Міністерством економіки України було розіслано соціальним партнерам для обговорення проект нового Трудового кодексу, що має замінити діючий Кодекс законів про працю України та низку інших законів [28].



Проект визвав широке обговорення в професійному середовищі та бурхливу реакцію з боку профспілок та правозахисників. СПО об'єднань профспілок не погодив наданий на розгляд Міністерством економік проект Трудового кодексу України. Причиною відмови стало ігнорування більшості попередніх зауважень профспілкової сторони, щодо редакції проекту станом на 8 серпня 2024 року.

СПО констатує, що проект Кодексу, попри певні редакційні зміни, залишається переважно технічним об'єднанням чинних нормативно-правових актів і законопроектів, без належної уніфікації термінології та системної узгодженості між положеннями. Унаслідок цього в документі наявні взаємні суперечності, термінологічна розмитість та недостатнє опрацювання окремих важливих інститутів трудового права, що може спричинити неоднозначне тлумачення норм та правову невизначеність у майбутньому застосуванні.

Крім того, профспілкова сторона звертає увагу на нелогічну побудову структури



проекту, яка суперечить принципу системності у регулюванні трудових правовідносин. Зокрема, перенесення норм, що стосуються гарантій безпечних і гідних умов праці для працівників, до Книги 5 після розділів, присвячених колективним трудовим відносинам (Книга 3), розмиває чітку межу між індивідуальними та колективними трудовими інститутами. Такий підхід ускладнює як сприйняття логіки правового регулювання, так і практичне застосування положень Кодексу.

Таким чином, за висновком СПО, запропонований проект Кодексу в його актуальній редакції не відповідає очікуваному рівню кодифікації трудового законодавства, оскільки не вирішує низку концептуальних проблем і не забезпечує достатньої правової визначеності та захисту трудових прав [29].

Що стосується права на справедливі умови праці, то на думку автора статті проект Трудового Кодексу містить суперечливий позиції. Проект нового Кодексу, як і старий не запроваджує дефініцію «справедливі умови праці», натомість дещо покращує існуючі правовідносини. Так новий ТК визначає що нормальна тривалість робочого дня – не більше 40 год/тиждень; максимальна – 48 год/тиждень з урахуванням понаднормових, а для шкідливих умов – до 36 год/тиждень. Це відповідає існуючій моделі але не покращує стан справ.

Оплачувані державні святкові дні дещо протерпіли змін. Так замість одного вихідного на Різдво Христове, пропонується два вихідних дні 24 і 25 грудня. Також замість переносу вихідного дня як що Святковий день випадає на вихідний на свята, які завжди святкуються у неділю, пропонується два дні (неділя і понеділок) – Пасха (Великдень); два дні (неділя і понеділок) – Трійця.

Щодо щорічної оплачуваної відпустки тривалістю не менше чотирьох тижнів, то ст.

119 проекту ТК визначається, що щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 28 календарних днів за кожен відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня виникнення трудових відносин.

Щотижневий відпочинок, бажано у традиційний день, в проекті новому ТК визначається ст.115. Загальним вихідним днем є неділя. Другий вихідний день у разі застосування п'ятиденного робочого тижня встановлюється колективним та/або трудовим договором і, як правило, повинен надаватися поспіль із загальним вихідним днем.

Взяте за ЄСХ зобов'язання забезпечити, щоб працівники були письмово поінформовані якнайшвидше і у будь-якому разі не пізніше ніж через два місяці після дати початку виконання ними своїх службових обов'язків про головні аспекти договору або трудових відносин частково виконується статтею 45 ТК - Обов'язок інформування сторін. Викликає занепокоєння таке формулювання ч.4 «Ознайомлення працівників з актами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається у визначений ним спосіб, у тому числі з використанням передбачених у трудовому договорі технічних засобів електронної комунікації». На практиці в умовах блекауту та хакерських атак зазначені акти про права і обов'язки можуть бути знищені або викривленні. На думку автора використання письмової форми на ряду з іншими було б доречним. Також для електронної форми пропоную запровадити обов'язкове накладання ЕЦП та впровадження технології блокчейну.

Для забезпечення, щоб працівники, зайняті на роботах у нічний час, користувалися заходами, які враховують особливий характер такої роботи, у статті 103ТКУ визначено, що нічний час – це час із двадцять другої до шостої години. Також

визначається, що нічним вважається працівник, який працює в нічний час не менше трьох годин протягом робочого дня (зміни) або не менше четвертої частини річної норми робочого часу.

Однак у проекті ТК відсутні зобов'язання Роботодавців проводити регулярні медичні огляди, в тому числі перевірка перед початком роботи в нічний час.

Для виконання зобов'язань щодо усунення ризиків, що властиві роботам з небезпечними або шкідливими для здоров'я умовами праці, а у випадках, коли усунути або достатньою мірою зменшити такі ризики ще неможливо, встановити для працівників, зайнятих на таких роботах, скорочену тривалість робочого часу або додаткові оплачувані відпустки, новий Трудовий кодекс встановлює що працівники, які зайняти на таких роботах мають скорочену тривалість робочого часу – 36 годин, та додаткову оплачувані відпустку. Але на відміну від діючого КЗПП тривалість її не визначена.

Вказаний автором перелік недоліків проекту ТК не претендує на вичерпність. Однак, на наше переконання, саме в них визначаються невідповідність запропонованих норм до зобов'язань країни за ЄСХ.

Щодо можливості захисту трудових прав, новий ТК кодекс передбачає юрисдикційні – звернення до суду та неюрисдикційні – шляхом перемовин та медіація. Вважаю за можливість виділити позитивні моменти, щодо легітимізації механізм медіації у трудових спорах, які відображені у ст.213 проекту ТК. Передбачено можливість письмового оформлення результатів медіації, але не визначена юридична сила цього документу. Щодо вирішення індивідуальних трудових спорів шляхом безпосередніх переговорів між сторонами трудового договору, то окрім

згадки про можливість такої форми захисту трудових прав, ТК не містить жодної конкретики.

Судова ж форма захисту як і у попередньому КЗпП залишається єдиною дієюю.

Висновок. В умовах воєнного стану право на справедливі умови праці набуває особливої актуальності як індикатор функціонування соціальної держави, стійкості правової системи та виконання Україною своїх міжнародних зобов'язань. Реалізація цього права стикається з численними викликами - від нормативної невизначеності до фактичної втрати інституційного доступу до механізмів захисту, особливо на тимчасово окупованих територіях.

Таким чином, можна сформулювати такі ключові висновки:

Європейська соціальна хартія (переглянута) залишається чинним джерелом зобов'язань для України навіть в умовах війни, що потребує приведення змін до трудового законодавства у відповідність із міжнародними стандартами.

Механізми захисту трудових прав виявились недостатньо адаптованими до викликів воєнного стану. Падіння кількості звернень до судів і Держпраці свідчить про системні порушення доступу до правосуддя, втрату довіри або об'єктивну неможливість реалізації права на захист трудових прав.

Новий Трудовий кодекс України, попри спроби модернізації, містить низку прогалин і не гарантує повноцінного захисту справедливих умов праці відповідно до ЄСХ. Необхідне доопрацювання норм із урахуванням рекомендацій Європейського комітету з соціальних прав.

Загалом, захист права на справедливі умови праці в умовах війни має не лише правовий, а й гуманітарний вимір. Його забезпечення — запорука суспільної

стабільності, довіри до держави та відновлення країни у післявоєнний період.

Література:

1. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_015 (дата звернення: 20.04.2025).
2. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 20.04.2025).
3. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 20.04.2025).
4. Трюхан О.А. Право на справедливі умови праці: міжнародно-правовий аспект URL: <http://inlawalmanac.mgu.od.ua/v14/9.pdf> (дата звернення: 20.04.2025).
5. Загальна декларація прав людини URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_015 (дата звернення: 21.04.2025).
6. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 21.04.2025).
7. Федорова А.Л. Основні тенденції та проблеми розвитку міжнародних механізмів захисту соціальних прав людини // Актуальні проблеми міжнародних відносин. – 2013. – Вип.117 (ч. I). – С. 48–54
8. Дайджест практики Європейського комітету з соціальних прав URL: <https://rm.coe.int/ecsrl-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0> (дата звернення: 21.04.2025).
9. Костюченко О.Є. Справедливість умов праці як базова основа для реформування трудового законодавства України URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/11/22.pdf> (дата звернення: 21.04.2025).
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (дата звернення: 21.04.2025).
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2352-20> (дата звернення: 21.04.2025).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX [URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2434-20> (дата звернення: 21.04.2025).
13. Семенюк-Прибатень А.В., Машков К.С. Трудові відносини в умовах війни: нові зміни URL: http://lsej.org.ua/6_2023/54.pdf (дата звернення: 22.04.2025).
14. Колеснік Т.В., Селезень С.В. Застосування практики Європейського суду з прав людини при захисті трудових прав працівників URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/4_2022/3_0.pdf (дата звернення: 22.04.2025).
15. Коваленко О.О. Щодо можливостей гармонізації трудового законодавства України у сфері реалізації права на працю із законодавством Європейського Союзу в умовах військової агресії Росії URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b30b2aad-8376-434b-8fcd-1ce7cf210582/content> (дата звернення: 22.04.2025).
16. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf (дата звернення: 22.04.2025).
17. Федорова А.Л. Зобов'язання України за Європейською соціальною хартією (переглянутою): юридичні наслідки в разі невиконання URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149248646.pdf> (дата звернення: 23.04.2025).
18. Муза О. В. Юрисдикційні способи захисту прав, свобод та інтересів фізичних і юридичних осіб у сфері адміністративно-процесуальних правовідносин [URL: https://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf_com-140-148.pdf (дата звернення: 23.04.2025).
19. Звіт Державної судової адміністрації України за 2024 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2024 (дата звернення: 23.04.2025).

20. Звіт Державної судової адміністрації України за 2023 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2023 (дата звернення: 23.04.2025).

21. Звіт Державної судової адміністрації України за 2022 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2022 (дата звернення: 23.04.2025).

22. Звіт Державної судової адміністрації України за 2021 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvitnist_21 (дата звернення: 23.04.2025).

23. Звіт Державної судової адміністрації України за 2020 рік URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2020 (дата звернення: 23.04.2025).

24. Звіт Державної судової адміністрації України за 2019 URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2019 (дата звернення: 23.04.2025).

25. ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024-2025 URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/group_s/public/%40europe/%40ro-geneva/%40sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf (дата звернення: 25.04.2025)

26. Татаренко Г.В., Татаренко Д.В. Особливості правового регулювання соціально-трудових прав людини на тимчасово окупованих територіях України. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/962> (дата звернення: 28.04.2025)

27. Петросян К.Є. Соціальні права в умовах війни: поняття та судовий механізм їх захисту. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/956> (дата звернення: 28.04.2025)

28. Проект Трудового кодексу України. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf (дата звернення: 28.04.2025)

29. Сторона профспілок не погодила проект Трудового кодексу України. – URL: <https://www.fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/27037-storona-profspilok-ne-pohodyla-proekt-trudovoho-kodeksu-ukrayiny.html> (дата звернення: 28.04.2025)

References:

1. Zahalna deklaratsiia prav liudyny. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_015 (data zvernennia: 20.04.2025).

2. Yevropeiska sotsialna khartiia (perehliana). URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (data zvernennia: 20.04.2025).

3. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (data zvernennia: 20.04.2025).

4. Triukhan O. A. Pravo na spravedlyvi umovy pratsi: mizhnarodno-pravovyi aspekt. URL: <http://inlawmanac.mgu.od.ua/v14/9.pdf> (data zvernennia: 20.04.2025).

5. Zahalna deklaratsiia prav liudyny. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_015 (data zvernennia: 21.04.2025).

6. Mizhnarodnyi pakt pro ekonomichni, sotsialni i kulturni prava. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (data zvernennia: 21.04.2025).

7. Fedorova A. L. Osnovni tendentsii ta problemy rozvytku mizhnarodnykh mekhanizmiv zakhystu sotsialnykh prav liudyny // Aktualni problemy mizhnarodnykh vidnosyn. – 2013. – Vyp.117 (ch. I). – S. 48–54.

8. Daidzhest praktyky Yevropeiskoho komitetu z sotsialnykh prav. URL: <https://rm.coe.int/ecsr-digest-re-social-rights-2023/1680ac7ba0> (data zvernennia: 21.04.2025).

9. Kostiuchenko O. Ye. Spravedlyvist umov pratsi yak bazova osnova dlia reformuvannia trudovoho zakonodavstva Ukrainy. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2019/11/22.pdf> (data zvernennia: 21.04.2025).

10. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (data zvernennia: 21.04.2025).

11. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2352-20> (data zvernennia: 21.04.2025).

12. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo sproshchennia rehuliuвання trudovykh vidnosyn u

sferi maloho i serednoho pidpriemnytstva ta zmenshennia administratyvnoho navantazhennia na pidpriemnytstvu diialnist: Zakon Ukrainy vid 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2434-20> (data zvernennia: 21.04.2025).

13.Semeniuk-Prybaten A. V., Mashkov K. Ye. Trudovi vidnosyny v umovakh viiny: novi zminy. URL: http://lsej.org.ua/6_2023/54.pdf (data zvernennia: 22.04.2025).

14.Kolesnik T. V., Selezen S. V. Zastosuvannia praktyky Yevropeiskoho sudu z prav liudyny pry zakhysti trudovykh prav pratsivnykiv. URL: http://pravoisuspilstvo.org.ua/archive/2022/4_2022/30.pdf (data zvernennia: 22.04.2025).

15.Kovalenko O. O. Shchodo mozhlyvosti harmonizatsii trudovoho zakonodavstva Ukrainy u sferi realizatsii prava na pratsiu iz zakonodavstvom Yevropeiskoho Soiuzu v umovakh viiskovoi ahresii Rosii. URL: <https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/b30b2aad-8376-434b-8fcd-1ce7cf210582/content> (data zvernennia: 22.04.2025).

16.Kokhan N. V. Obmezhenia prava na pratsiu v umovakh voiennoho stanu. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf (data zvernennia: 22.04.2025).

17.Fedorova A. L. Zobov'iazannia Ukrainy za Yevropeiskoiu sotsialnoiu khartiieiu (perehliantoiu): yurydychni naslidky v razii nevykonannia. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/149248646.pdf> (data zvernennia: 23.04.2025).

18.Muza O. V. Yurydyksiini sposoby zakhystu prav, svobod ta interesiv fizychnykh i yurydychnykh osib u sferi administratyvno-protseusualnykh pravovidnosyn. URL: https://visnyk.kh.ua/web/uploads/pdf/ilovepdf_com-140-148.pdf (data zvernennia: 23.04.2025).

19.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2024 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2024 (data zvernennia: 23.04.2025).

20.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2023 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2023 (data zvernennia: 23.04.2025).

21.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2022 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsa_u_2022 (data zvernennia: 23.04.2025).

22.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2021 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvitnist_21 (data zvernennia: 23.04.2025).

23.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2020 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2020 (data zvernennia: 23.04.2025).

24.Zvit Derzhavnoi sudovoi administratsii Ukrainy za 2019 rik. URL: https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/rik_2019 (data zvernennia: 23.04.2025).

25.ILO Transitional Cooperation Strategy for Ukraine 2024–2025. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/group/s/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/publication/wcms_920922.pdf (data zvernennia: 25.04.2025).

26.Tatarenko H. V., Tatarenko D. V. Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання sotsialno-trudovykh prav liudyny na tymchasovo okupovanykh terytoriiakh Ukrainy. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/962> (data zvernennia: 28.04.2025).

27.Petrosian K. Ye. Sotsialni prava v umovakh viiny: poniattia ta sudovi mekhanizm yikh zakhystu. URL: <https://journals.snu.edu.ua/index.php/app/article/view/956> (data zvernennia: 28.04.2025).

28.Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy. URL: https://spo.fpsu.org.ua/wp-content/uploads/2024/12/d1_proekt-trudovogo-kode-su-ukrayiny-25122024.pdf (data zvernennia: 28.04.2025).

29.Storona profspilok ne pohodyla proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy. URL: <https://www.fpsu.org.ua/256-holovna-novyna/27037-storona-profspilok-ne-pohodyla-proekt-trudovoho-kodeksu-ukrayiny.html> (data zvernennia: 28.04.2025).

Holtvainytskyi M. Mechanisms of law protection for fair labour conditions according to the european social charter during the martial law conditions in Ukraine. - Article.

The article examines the legal mechanisms for protecting the right to fair working conditions in Ukraine during martial law, through the lens of obligations arising from the European Social Charter

(revised), which serves as a key benchmark for harmonized standards in the field of socio-economic human rights protection. The author conducts an analysis of national labor legislation provisions that have been amended or temporarily suspended due to the hostilities, and assesses their compliance with international legal standards. The study synthesizes doctrinal and practical approaches to maintaining a balance between national security interests and adherence to socio-labor guarantees. Particular attention is devoted to the imperative of preserving the core of social rights even under emergency legal regime.

The article also analyzes project norms of the new Labor Code of Ukraine and makes conclusions regarding the necessity to improve some of them. In particular, the author emphasizes the need to introduce a legal definition of "fair working conditions," which would contribute to the clarity of interpretation of the codified act and ensure

consistency in law enforcement practice. Furthermore, the article outlines directions for enhancing legal protection mechanisms aimed at ensuring the sustainability of Ukraine's European integration course amid armed conflict.

Keywords: martial law, derogation, European Committee of Social Rights, European Social Charter, protection mechanisms, labor, fair working conditions, labor relations, labor law, labor rights

Авторська довідка:

Голтвяницький Максим Володимирович – здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти, спеціальності 081 Право, Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля, Київ, Україна, +380990343494, asp-081-23-72@snu.edu.ua, <https://orcid.org/0009-0005-9911-5434>

Стаття надійшла до редакції 15 квітня 2025р.