

## *Список використаних джерел*

1. Конвенція Ради Європи про запобігання насильству стосовно жінок і домашньому насильству та боротьбу із цими явищами (Стамбульська конвенція) URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994\\_001-11#Text](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_001-11#Text)

2. Закон України «Про запобігання та протидію домашньому насильству». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2229-19#Text>

3. Громадські організації, що ведуть боротьбу з насильством: інформаційні програми та матеріали організації, що працює у сфері захисту прав людини. URL: [https://www.unicef.org/ukraine/sites/unicef.org.ukraine/files/2020-07/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA\\_%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83\\_0.pdf](https://www.unicef.org/ukraine/sites/unicef.org.ukraine/files/2020-07/%D0%9F%D0%BE%D1%81%D1%96%D0%B1%D0%BD%D0%B8%D0%BA_%D0%9F%D1%80%D0%BE%D1%82%D0%B8%D0%B4%D1%96%D1%8F%20%D0%BD%D0%B0%D1%81%D0%B8%D0%BB%D1%8C%D1%81%D1%82%D0%B2%D1%83_0.pdf)

*Рудницький І.В.,*  
аспірант Юридичного інституту,  
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

**Науковий керівник:** Борсук Н.Я.,  
д.ю.н., професор кафедри приватного права,  
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

## **ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ**

В умовах економічної кризи, політичної нестабільності, тривалої невизначеності через війну досить часто роботодавці нехтують трудовими правами працівників, зосереджуючись на досягненні фінансового успіху своєї компанії. Під час війни відбувається масове закриття підприємств (через

тимчасову окупацію або неможливість ведення господарської діяльності за умов підвищеної небезпеки – ракетні обстріли), що супроводжується скороченням робочих місць і великою кількістю звільнень працівників. Крім того, на підприємствах збільшується кількість випадків несвоєчасної виплати заробітної плати, інших зловживань та порушень трудового законодавства. Зважаючи на це, у період дії воєнного стану особливо зростає актуальність захисту трудових прав громадян України.

Насамперед потрібно вказати, що захист порушених трудових прав громадян – це «сукупність всіх нормативно-правових заходів, правових та організаційних способів припинення та попередження порушень чинного трудового законодавства, відновлення трудових прав, які були порушені, та відшкодування понесеної в результаті цього шкоди» [3, с. 46].

В Україні правові норми щодо захисту трудових прав працівників визначаються наступними нормативними актами, які формують декілька рівнів в моделі правого регулювання: Конституція України, Закони України, Кодекс законів про працю України та Кодекс цивільного захисту України, чинні закони і підзаконні акти (рис. 1). Як бачимо з рисунку 1. головним документом у сфері регулювання захисту трудових прав громадян є Конституція України. Так, у частині 1 ст. 43 Конституції України вказується, що «у кожного громадянина є право на працю, що включає можливість заробляти працею кошти на проживання, яку він може вільно обирати чи на яку вільно погоджуватися» [2].

Щодо держави, то вона має створити необхідні умови для повної реалізації права на працю громадян, гарантувати рівні можливості щодо вибору професії і роду діяльності. Крім того, трудовим законодавством України у сфері праці заборонені будь-які дискримінаційні дії щодо працівників, такі як порушення роботодавцями принципу рівності прав працівників, пряме або дотичне обмеження прав за расовою, політичною, релігійною приналежністю,

статі, кольору шкіри, віку, стану здоров'я, наявності інвалідності, гендерної ідентичності, сексуальної орієнтації тощо.

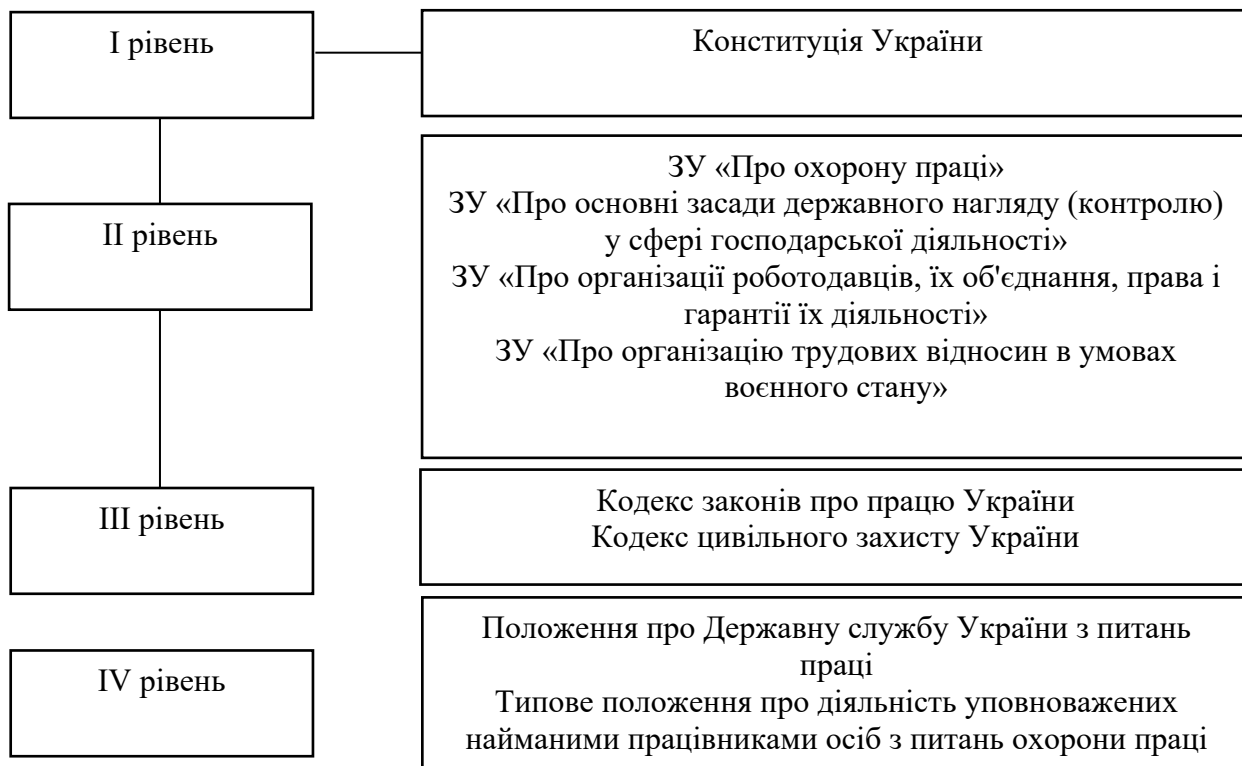


Рис. 1. Нормативно-правова база регулювання правовідносин в сфері праці [складено автором]

З початком повномасштабної війни на всій території України було запроваджено правовий режим воєнного стану. Відповідно до Указу Президента України № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» були обмежені окремі конституційні права та свободи громадянина, які передбачені Конституцією України. Деякі обмеження стосуються й права на працю, закріпленого у ст. 43 Конституції України. Обмеження трудових прав визначається як «законне, цілеспрямоване, кількісне чи якісне звуження в процесі правої реалізації для вимірювання можливої поведінки особи (повноваження)» [4, с. 180]. Такі обмеження мають «виключно законний,

тимчасовий, адресний, недискримінаційний, суспільно корисний характер» і є показником взаємовідносин держави і людини в цей період.

Пізніше були прийняті закони, які суттєво вплинули на регулювання трудових прав громадян України на час дії правового режиму воєнного стану. Зокрема, відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX були встановлені особливості укладання та розірвання трудового договору, оплати праці, обліку робочого часу й часу відпочинку, відпусток, зміни суттєвих умов праці, підстави призупинення трудового договору [5]. Законом, відповідальність за забезпечення мінімальних гарантій праці передається на профспілки, які мають право здійснювати громадський контроль. Це у певній мірі дозволило врегулювати процес захисту трудових прав в умовах воєнного стану і створило передумови для врегулювання питання порушення трудових прав. Крім того, вносились зміни і доповнення до Кодексу законів про працю України.

Ще одним нововведенням ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стало введення інституту призупинення трудового договору. Так, статтею 13 Закону визнається, що під «призупиненням дії трудового договору розуміється тимчасове припинення роботодавцем надання працівнику роботи та тимчасове припинення виконання роботи працівником згідно укладеного трудового договору через збройну агресію проти України, яка виключає можливість усіх сторін трудових відносин виконувати передбачені трудовим договором обов'язки» [5].

Звідси випливає, що основною умовою для призупинення дії трудового договору є неможливість надання роботодавцем роботи працівнику та виконання працівником цієї роботи. Проте умови призупинення дії трудового договору в Законі сформульовані досить розмито, абстрактно, що дає широкі можливості для різного їх трактування сторонами трудового договору. В результаті цього при виникненні трудового спору, обов'язок доказування

стосовно законності призупинення дії трудового договору лягає на сторони трудового договору і потребує оцінювання в кожному конкретному випадку для встановлення фактичних обставин справи.

Ще однією позитивною зміною у трудовому законодавстві є запровадження можливостей використання процедури медіації у механізмі захисту трудових прав громадян [1, с. 240]. Перевагами процедури медіації у захисті трудових прав є її простота та зрозумілість для працівника на відміну від процедури судового розгляду. Важливим є те, що механізм захисту трудових прав громадян України у період військового стану має виключно тимчасовий характер та заснований на внесених змінах у трудове законодавство. Після припинення режиму воєнного стану відбудеться відновлення діючих у мирний час норм трудового права.

Таким чином, підсумовуючи, відмітимо, що важливість захисту трудових прав громадян пов'язана з тим, що трудові права є важливим складовим елементом соціальної справедливості і правової держави, оскільки гарантуються Основним Законом країни. З початком війни в трудове законодавство України були внесені зміни, які, з однієї сторони, спрямовані на посилення рівня захищеності працівників, а, з іншої, враховують реалії воєнного періоду.

### *Список використаних джерел*

1. Глущенко М. П. Трансформація механізму захисту трудових прав в Україні у викликах нових змін у сфері праці. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 1. С. 238–243.

2. Конституція України. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>

3. Котова Л. В. До питання правового регулювання захисту трудових прав працівників. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2017. № 1. С. 45–51.

4. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство»*. 2022. № 5. С. 178–181.

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

*Рудь Ю.М.,*  
к.ю.н., доцентка кафедри теоретичної юриспруденції,  
Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана

## **МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН У СФЕРІ ПРОТИДІЇ ДОМАШНЬОМУ НАСИЛЬСТВУ**

Проблема домашнього насильства надзвичайно важлива передусім тому, що сім'я є основою суспільства і має перебувати під особливим захистом держави. Насильство і жорстокість в сім'ї не лише руйнують гармонію і злагоду в ній, а й виступають однією з передумов злочинності в суспільстві загалом. За даними Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВНО) кожна третя жінка стикаються з проявами домашнього насильства під час свого життя. До країн в яких відмічається високий рівень домашнього насильства відносяться Індія, Мексика, Пакистан, Бразилія, Колумбія та інші [1].

Держава – основний суб'єкт протидії насильству, оскільки органи державної влади повинні сприяти створенню обстановки неприйняття насильства, вживаючи необхідних заходів та створюючи систему захисту жертв, покарання кривдників і запобігання насильству [3,с.85 ].