



УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/cuj-2026-1-12>**Мірошник Богдан Юрійович**

аспірант кафедри цивільно-правових дисциплін

Донецького державного університету внутрішніх справ

ORCID: 0009-0002-4044-2586

## СУДОВИЙ ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ ПРАВОЗАСТОСУВАННЯ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

У статті здійснено комплексний аналіз судового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в умовах воєнного стану як ключового інструменту забезпечення верховенства права у сфері праці. Обґрунтовано, що повномасштабна збройна агресія та запровадження спеціального правового режиму актуалізували проблеми нормативної невизначеності, колізії та прогалин трудового законодавства, що зумовлює зростання кількості трудових спорів. Доведено, що судова практика фактично виконує компенсаторну функцію, конкретизуючи межі дискреції роботодавця, критерії правомірності призупинення дії трудового договору, зміни істотних умов праці, притягнення до матеріальної та дисциплінарної відповідальності, а також підстави припинення трудових правовідносин і поновлення на роботі тощо. На основі узагальнення правових позицій Верховного Суду виокремлено основні тенденції правозастосування: посилення вимог до доведення правомірності рішень роботодавця, утвердження принципу пропорційності при обмеженні трудових прав, забезпечення реальності та своєчасності оплати праці, імперативність виконання нормативу працевлаштування осіб з інвалідністю. Підкреслено соціальне значення судового захисту в умовах тривалого стресу та економічної нестабільності, а також його вплив на формування довіри громадян до держави. Зроблено висновок, що системний аналіз судової практики має стати підґрунтям для вдосконалення трудового законодавства України, зокрема, у частині кодифікації, чіткого визначення процедурних гарантій і забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави у період воєнного стану та післявоєнного відновлення. На основі проаналізованої судової практики висловлено пропозиції та рекомендації щодо удосконалення трудового законодавства України.

**Ключові слова:** судовий захист, трудові права, воєнний стан, верховенство права, трудові спори, призупинення трудового договору, матеріальна відповідальність, поновлення на роботі, оплата праці.

### **Miroshnyk B. Yu. Judicial protection of labor rights in martial state conditions: problems of law enforcement and ways to improve labor legislation**

The article provides a comprehensive analysis of the judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees under martial law as a key tool for ensuring the rule of law in the labor sphere. It is substantiated that full-scale armed aggression and the introduction of a special legal regime have brought to the fore the problems of regulatory uncertainty, conflicts and gaps in labor legislation, which leads to an increase in the number of labor disputes. It has been proven that judicial practice actually performs a compensatory function, specifying the limits of the employer's discretion, the criteria for the legality of suspending the employment contract, changing essential working conditions, holding the employee liable for material and disciplinary liability, as well as the grounds for terminating employment relations and reinstating them, etc. Based on a generalization of the legal positions of the Supreme Court, the main trends in law enforcement were identified: strengthening the requirements for proving the legality of the employer's decisions, establishing the principle of proportionality when restricting labor rights, ensuring the reality and timeliness of wages, and the imperative of fulfilling the employment standard for persons with disabilities. The social significance of judicial protection in conditions of prolonged stress and economic instability is emphasized, as well as its impact on the formation of citizens' trust in the state. It is concluded that a systematic analysis of judicial practice should become the basis for improving the labor legislation of Ukraine, in particular, in terms of codification, a clear definition of procedural guarantees and ensuring a balance of interests of employees,

© Мірошник Б. Ю., 2025

*employers and the state during martial law and post-war recovery. Based on the analyzed judicial practice, proposals and recommendations are made for improving the labor legislation of Ukraine.*

**Key words:** *judicial protection, labor rights, martial law, rule of law, labor disputes, suspension of employment contract, material liability, reinstatement, wages.*

**Вступ.** В умовах воєнного стану питання реалізації трудових прав та законних інтересів працівників набуває підвищеної правової значущості у контексті забезпечення стабільності соціально-економічних відносин та подальшого відновлення держави. Переважна більшість громадян України реалізує право на працю у межах трудових правовідносин, що об'єктивно зумовлює залежність рівня їх матеріального забезпечення та соціальної захищеності від належного дотримання роботодавцями трудового законодавства. Порухення трудових прав негативно впливає не лише на стан законності у сфері праці, а й опосередковано позначається на психоемоційному стані працівника та членів його сім'ї. У зв'язку із цим вагомим значення набуває діяльність органів судової влади, яка для працівника виступає останньою інстанцією захисту його трудових прав.

**Матеріали та методи.** Ця стаття базується на доктринальних підходах до сутності та значення судової практики у забезпеченні верховенства права у сфері праці та на аналізі сучасних судових рішень з трудових спорів в умовах воєнного стану. Висновки та результати отримані із використанням формально-логічного методу, порівняльного аналізу та методу прогнозування. Також використані методи синтезу, аналізу та узагальнення.

**Результати.** В умовах повномасштабної збройної агресії російської федерації проти України фактори тривалого стресу, обмеженого відпочинку та підвищених ризиків для життя і здоров'я знижують рівень працездатності працівників і мають системний вплив на стан їх здоров'я. Стан здоров'я працівників, хоча і не є єдиним критерієм оцінювання здатності до праці, все одно залишається ключовим узагальнюючим показником працездатності економічно активного населення. У цьому контексті стан здоров'я громадян, які приймають участь у забезпеченні функціонування економіки в умовах воєнного стану та ті які братимуть участь у післявоєнній відбудові

України, є чинником, що безпосередньо впливає на якість і темпи відновлення соціально-економічних процесів.

Додаткового значення набуває і міграційний чинник. Значна частина громадян України перебуває за кордоном та має досвід здійснення трудової діяльності в державах із розвиненими економіками та правовими системами. Незважаючи на те, що значна кількість таких осіб зайнята на роботах, які не потребують високої кваліфікації, умови праці та рівень дотримання трудових прав та правових гарантій формують у них уявлення про мінімально допустимі стандарти праці. Такий досвід, об'єктивно стає критерієм порівняльної оцінки умов праці та реалізації трудових прав в Україні й за кордоном. Відтак, збереження низького рівня верховенства права у сфері праці створює ризики подальшого відтоку трудових ресурсів у післявоєнний період.

Водночас, воєнний стан додатково актуалізував низку системних проблем трудового законодавства України. Зокрема, виявляються законодавчі прогалини та колізії, які створюють можливості для порушення трудових прав працівників. Системною проблемою залишається відсутність кодифікованого акту у сфері праці. Оскільки Трудовий кодекс України досі не прийнято – це негативно впливає на узгодженість правового регулювання трудових відносин, баланс інтересів працівників і роботодавців, гарантування трудових прав закріплених на законодавчому рівні. Усе це призводить до порушення трудових прав працівників, нівелює зацікавленість бізнесу до розвитку в Україні, і як наслідок цього, формуються невизначені умови ресурсного потенціалу для розвитку економіки держави у післявоєнний період. За таких умов судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в умовах воєнного стану набуває особливого значення не лише з позицій теорії права, а й у прикладному аспекті як інструмент забезпечення

верховенства права у сфері праці та формування орієнтирів для подальшого вдосконалення трудового законодавства з урахуванням реальних соціально-економічних умов.

У зв'язку з цим доцільно звернутися до характеристики судового захисту як правової категорії. «Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників – це державна форма діяльності щодо відновлення порушеного, визнання оспорюваного чи невизнаного суб'єктивного права працівника шляхом видання індивідуального акту застосування права, який є обов'язковим до виконання та може виконуватися із застосуванням заходів державного примусу» [1, с. 65]. Таким чином, судовий захист за своєю природою є формою захисту, що реалізується за обов'язкової участі держави та передбачає можливість застосування примусових заходів. Судовий захист спрямований як на відновлення порушених прав, так і на визнання оспорюваних або невизнаних прав. При цьому він не обмежується виключно захистом прав працівників, а охоплює також захист трудових прав та законних інтересів роботодавців.

Судовий захист обґрунтовано розглядається як універсальна та найбільш ефективна форма захисту трудових прав, спрямована на усунення перешкод у їх здійсненні, припинення правопорушень і відновлення становища, що існувало до порушення [2, с. 64]. Його універсальність зумовлена, зокрема, можливістю розгляду трудових і службово-трудова спорів у межах цивільної та адміністративної юрисдикції. Фактично, судовий захист виступає завершальним елементом механізму захисту трудових прав, оскільки навіть реалізація міжнародних механізмів захисту прав передбачає звернення до судових процедур.

Як зазначають науковці «право на судовий захист – це регламентована державою правомірною, тобто здійснення у відповідності із нормами законодавства діяльність працівника як суб'єкта трудових правовідносин, основний зміст якої полягає в активному використанні правових механізмів для захисту своїх трудових прав та законних інтересів в судовому порядку. Для досягнення ефективного захисту своїх прав у судовому порядку працівник

має активно діяти, перетворюючи свої правові можливості в реальні процесуальні дії із обов'язковим дотриманням правил та порядку, визначених законом з метою судового захисту своїх трудових прав та законних інтересів» [2, с. 214]. Значення юрисдикційної форми захисту полягає у тому, що особа, яка оскаржує порушене право чи законний інтерес, звертається до державних або інших компетентних органів, на які законом покладено обов'язок ужити необхідних заходів для відновлення порушеного права та припинення правопорушення [3, с. 215].

«Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників має комплексну природу, яка охоплює конституційний, галузевий, процесуальний та міжнародний аспекти. Ці правові основи є взаємодоповнюючими. По-перше, право на судовий захист трудових прав та законних інтересів є конституційним правом. Це означає, що його закріплено на найвищому рівні законодавства – в Конституції України. Це забезпечує йому особливий статус і гарантує визнання та захист з боку держави... По-друге, право на судовий захист має процесуальну природу. Це означає, що механізм його реалізації визначається процесуальним законодавством. Конкретні процедури, правила та процесуальні гарантії пов'язані з правом на судовий захист, визначаються у відповідних процесуальних кодексах або законах... По-третє міжнародні правові інструменти також визнають право на судовий захист прав у тому числі і трудових, як основне право людини. Міжнародні документи, такі як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про громадянські та політичні права та Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод, містять положення про справедливий судовий процес та право на судовий захист» [4, с. 87–88].

Досвід правозахисної діяльності, що значною мірою відображений у судовій практиці України, дає можливість: 1) визначити найпоширеніші спірні питання у сфері праці; 2) виділити правові проблеми, що потребують нормативного врегулювання; 3) розкрити сучасні правові позиції судових органів у трудових спорах. Це, своєю чергою, дозволяє на

науковому рівні здійснити оцінювання стану верховенства права у сфері праці та обґрунтувати на основі доктрини трудового права шляхи удосконалення трудового законодавства задля забезпечення балансу інтересів працівників, роботодавців та держави в цілому, а також визначити напрями підвищення ефективності судового захисту трудових прав як інструменту їх реалізації в умовах воєнного стану.

Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників виступає складовою системи правових гарантій реалізації права на працю та відіграє визначальну роль у механізмі забезпечення верховенства права у сфері праці. Узагальнення судової практики у трудових спорах дає змогу виявити прогалини та недоліки чинного правового регулювання, а також оцінити ефективність наявних правових засобів захисту трудових прав. З урахуванням цього наукове осмислення результатів правозастосовної діяльності створює підґрунтя для формування обґрунтованих пропозицій щодо удосконалення трудового законодавства України з метою забезпечення збалансованого поєднання інтересів працівників, роботодавців і держави. Розглянемо Дайджест судової практики з трудових спорів за II квартал 2025 року, він охоплює низку питань щодо захисту трудових прав, які розділені на групи. Аналіз цієї практики дає підставу стверджувати наступне [5]:

Перша група судових рішень охоплює правові позиції щодо переведення, переміщення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного стану, а також щодо призупинення дії трудових договорів. Аналіз цієї групи справ у судовій практиці Верховного Суду, узагальненої у дайджесті, свідчить про формування сталого підходу до застосування інституту призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану як виняткового правового механізму, що може бути використаний лише за наявності сукупності об'єктивних обставин. У постанові Верховного Суду від 02 квітня 2025 року у справі № 758/4824/23 та від 29 травня 2025 року у справі № 947/14653/23 наголошено, що сам факт запровадження воєнного стану або ведення бойових дій на певній території не є достатньою правовою підставою

для призупинення дії трудового договору. Суд виходить із необхідності доведення неможливості роботодавця забезпечити працівника роботою та, одночасно, неможливості працівника виконувати свої трудові обов'язки, зокрема у дистанційній формі.

Сформульовані правові позиції орієнтують правозастосовну практику на індивідуалізовану оцінку фактичних обставин кожної справи, з урахуванням характеру виконуваної роботи, місця її здійснення, можливості організації дистанційної праці, а також безпекових умов. Водночас Верховний Суд послідовно підкреслює, що неправомірне призупинення дії трудового договору порушує право працівника на працю та може бути підставою для кваліфікації такого періоду як вимушеного прогулу з відповідними правовими наслідками для роботодавця, тобто оплатою такого вимушеного прогулу. Таким чином, судова практика формує підхід, відповідно до якого інструменти гнучкого регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану не можуть застосовуватися довільно та повинні відповідати принципу пропорційності. Також необхідно зазначити, що такі правові підходи вказують на те, що чинне трудове законодавство має удосконалити, зокрема, шляхом встановлення критеріїв, які роблять можливим призупинення трудових відносин.

Друга група правових позицій викладених у аналізованому Дайджесті присвячена питанням матеріальної відповідальності [5]. Судова практика у справах про матеріальну відповідальність працівників засвідчує посилення вимог до доведення всіх елементів складу трудового правопорушення, що є підставою для притягнення працівника до відповідальності. У постанові Верховного Суду від 28 травня 2025 року у справі № 212/4819/23 акцентовано, що матеріальна відповідальність працівника, зокрема у повному розмірі, можлива лише за умови належного встановлення факту шкоди, протиправності поведінки працівника, його вини, а також причинно-наслідкового зв'язку між діями працівника та заподіяними збитками.

Суд наголошує на неприпустимості формального підходу до визначення розміру шкоди та покладання тягаря негативних наслідків

господарської діяльності на працівника без належного доказування. Така позиція відповідає соціально-захисній функції трудового права та спрямована на забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин. Узагальнення відповідних судових рішень дозволяє зробити висновок про те, що матеріальна відповідальність у трудових відносинах розглядається судами не як каральний механізм, а як винятковий засіб компенсації реальних збитків за наявності доведених підстав.

Незважаючи на те, що питання матеріальної відповідальності працівника не належать до тих, що пов'язані із воєнним станом, водночас сам воєнний стан негативно позначається на результатах економічної діяльності роботодавця, і як результат, у нього може виникати спокуса перекладання фінансового тягаря на працівників, і у цьому контексті важливим є наголос на тому, що тягар доведення трудового майнового правопорушення покладається а роботодавця. Наведене вкотре переконує у тому, що питання матеріальної відповідальності повинні набути більш деталізованого характеру у чинному законодавстві, а також у майбутньому Трудовому кодексі, чи іншому кодифікованому акті про працю.

Третя група – це правові позиції представлені у Дайджесті [5], що стосується правових позицій щодо припинення трудових договорів та поновлення на посаді. У цій категорії справ, пов'язаних із припиненням трудових договорів та поновленням на роботі, судова практика демонструє послідовне застосування принципу пріоритету захисту трудових прав працівника за умови недотримання роботодавцем установлених законом процедур. Так, у постанові Верховного Суду від 09 квітня 2025 року у справі № 462/6558/22 зазначено, що ліквідація підприємства як юридичний факт не звільняє роботодавця від обов'язку довести правомірність звільнення конкретного працівника та дотримання гарантій, передбачених трудовим законодавством.

Аналогічний підхід простежується і в інших судових актах, зокрема у справах № 463/5736/23 та № 523/22514/23, де Верховний Суд звертає увагу на необхідність ретельного встановлення фактичних обставин, що

стали підставою для звільнення, та їх відповідність законодавчим вимогам. Судова практика підкреслює, що навіть в умовах воєнного стану звільнення працівника не може здійснюватися з ігноруванням процедурних гарантій, а порушення таких гарантій тягне за собою поновлення працівника на посаді або застосування інших способів захисту трудових прав.

Вважаємо, що в умовах воєнного стану порушення прав працівників при припиненні трудових договорів та поновлення працівників на посаді має не лише істотне значення як критерій визначення рівня верховенства права у сфері праці, а й значне соціальне забарвлення, адже незаконне звільнення чи переведення здійснене в умовах воєнного стану негативно позначається на психологічному стані працівника на фоні перманентного стресу зумовленого війною. Водночас відновлення порушеного права працівника у таких випадках надає упевненості громадянину у тому, що його держава може його захистити.

Попри викладене варто наголосити, що питання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або переведення працівника на іншу роботу постійно є предметом судових спорів, що вказує на необхідність перегляду існуючих законодавчих підходів до цих питань. Наприклад, при відсутності намірів роботодавця продовжувати трудові відносини з конкретним працівником такий роботодавець буде шукати привід для звільнення, водночас при такому звільненні, імовірніше за все, роботодавець може дуже формально підходити до питання звільнення. Важливим тут є те, що відсутність взаємного волевиявлення до продовження трудових відносин фактично робить неможливим нормальний перебіг цих відносин, а тому у цьому контексті варто переглянути чинне законодавство.

Наприклад Проект Трудового кодексу України реєстр. № 14386 пропонує статтю 94, що іменується «Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру». У частинах третій та четвертій цієї статті містяться такі положення: «3. За домовленістю сторін строк попередження, зазначений у частині другій цієї статті,

може бути замінений грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше подвійної середньоденної заробітної плати працівника за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження. 4. Роботодавець має право без згоди працівника замінити строк попередження, передбачений частиною другою цієї статті, грошовою компенсацією у розмірі, визначеному трудовим договором, але не менше потрійної середньоденної заробітної плати за кожен робочий день, на який зменшується строк такого попередження [6].

Таким чином у разі звільнення працівника з причин економічного, технологічного, структурного чи організаційного характеру працівник і роботодавець мають можливість припинити трудові відносини раніше строку визначеного у попередженні про звільнення. Тобто роботодавець платить працівникові так звані «відступні». Можемо припустити, що майновий характер «відступних» та отримання працівником часу для пошуку нової роботи, що матеріально забезпечений роботодавцем, можуть істотно нівелювати спори між працівниками і роботодавцями з питань звільнення, зокнайменше з питань порушень процедури звільнення.

Четверта група – правові позиції щодо питань оплати праці та з інших питань [5]. У спорах, пов'язаних з оплатою праці, Верховний Суд формує підхід, спрямований на забезпечення реальності та своєчасності виплати заробітної плати як одного з ключових елементів права на працю. У постановках у справах № 201/14/22, № 522/17256/22 та № 521/12004/23 суд наголошує на обов'язку роботодавця довести належне виконання своїх зобов'язань щодо оплати праці, а у разі наявності заборгованості – на необхідності її стягнення незалежно від фінансового стану роботодавця. Судова практика також звертає увагу на правильне визначення сторін трудового спору та процесуальних статусів учасників справи, що має істотне значення для ефективного судового захисту. Водночас у справах, пов'язаних із дисциплінарною відповідальністю, зокрема у справі № 646/8187/21, Верховний Суд підкреслює необхідність суворого дотримання процедур фіксації дисциплінарних проступків

та об'єктивного встановлення обставин, що мають значення для вирішення спору.

Стосовно спорів з оплати праці зазначимо, що ця категорія спорів прямо пов'язана із можливостями працівника забезпечувати матеріально себе та свою родину, і у цих питаннях ключовою проблемою для українського суспільства залишаються фінансові проблеми, що в умовах воєнного стану не покращуються. Стосовно дисциплінарної відповідальності варто зазначити, що на наше переконання не для всіх категорій працівників є доцільним застосування такої відповідальності, і тому цілком поділяємо позиції представлену у Проекті Трудового кодексу України реєстр. № 14386, де дисциплінарна відповідальність вилучена з законодавчого регулювання [6].

П'ята група – правові позиції з питань виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю [5]. Ця категорія спорів має прямий зв'язок із сучасністю України, а саме в умовах воєнного стану кількість осіб з інвалідністю не зменшується, а збільшується. Водночас особа з інвалідністю, що працевлаштовується не повинна відчувати себе «інакшою», кожен роботодавець, що працює в Україні повинен усвідомлювати, що державна політика для нього є основою для організації його бізнесу, а його ставлення до осіб з інвалідністю, зокрема і тих, хто стали інвалідами внаслідок війни це ставлення до долі держави та її народу.

Судова практика у справах щодо виконання нормативу з працевлаштування осіб з інвалідністю (зокрема у справах № 160/11423/23 та № 320/21865/23) засвідчує, що обов'язок роботодавців щодо забезпечення такого нормативу має імперативний характер та не залежить від організаційно-правової форми суб'єкта господарювання. Верховний Суд розглядає виконання нормативу не лише як формальний обов'язок, а як складову державної політики у сфері соціального захисту та реалізації права на працю осіб з інвалідністю. Сформульовані правові позиції орієнтують роботодавців на активну поведінку щодо створення робочих місць та недопущення формального підходу до виконання встановлених вимог. У цьому контексті судова практика відіграє важливу роль у

забезпеченні ефективності механізму реалізації соціальних гарантій та формуванні належного рівня правової культури у сфері праці.

Отже, узагальнення наведених правових позицій Верховного Суду свідчить, що судова практика в умовах воєнного стану фактично виконує компенсаторну функцію щодо недосконалості та фрагментарності чинного трудового законодавства. Саме в межах правозастосовної діяльності суди вимушено формують критерії допустимості обмеження трудових прав, визначають межі дискреції роботодавця та конкретизують умови застосування спеціальних правових режимів, передбачених законодавством воєнного часу. Така ситуація об'єктивно вказує на підвищене навантаження на судову гілку влади як інституційний механізм забезпечення балансу інтересів у сфері праці.

**Висновки.** Аналіз судової практики дозволяє дійти висновку, що значна частина трудових спорів зумовлена не лише порушенням законодавства роботодавцями, а й відсутністю належної нормативної визначеності щодо порядку реалізації окремих трудових прав в умовах воєнного стану. Йдеться, зокрема, про недостатню регламентацію підстав і процедур призупинення дії трудового договору, зміну істотних умов праці, гарантії оплати праці за відсутності можливості виконання роботи, а

також особливості припинення трудових правовідносин у разі ліквідації або релокації підприємств. За таких умов, суди, фактично виконують функцію «законодавця», усуваючи найбільш очевидні диспропорції правового регулювання шляхом інтерпретації норм права.

У цьому контексті судова практика набуває значення емпіричної бази для формування обґрунтованих напрямів удосконалення трудового законодавства України. Системний аналіз правових позицій Верховного Суду дозволяє виокремити загальні тенденції, що мають бути враховані у процесі нормотворчої діяльності, зокрема: посилення вимог до обґрунтованості рішень роботодавця, закріплення принципу пропорційності при обмеженні трудових прав, підвищення ролі процедурних гарантій та забезпечення реальної, а не формальної, реалізації права на працю. Врахування цих підходів є необхідною умовою формування стабільної та передбачуваної моделі правового регулювання трудових відносин у період воєнного стану та після його припинення.

Подальший аналіз судової практики України в умовах воєнного стану надає можливість обґрунтувати та сформулювати пропозиції щодо удосконалення чинного трудового законодавства, а також можливості оцінювання законопроектів щодо подолання правових проблем виявлених судовими органами.

### Література

1. Мазуренко О. А. Судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 5. С. 60–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/39221354>
2. Циганчук І. І. Судовий захист як універсальна форма захисту трудових прав та законних інтересів працівників: дис. ... докт. філос.: 081 «Право» / Національна академія внутрішніх справ. Київ, 2023. 262 с.
3. Федосенко Н. А. Цивільно-правовий захист трудових прав дистанційного працівника. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету. Серія ПРАВО*. 2023. Вип. 75, ч. 1. С. 211–215. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.1.34>
4. Циганчук І. І. Поняття та зміст права на судовий захист трудових прав та законних інтересів працівників: аналіз науково-теоретичних поглядів та актуальних тенденцій. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»*. Серія: «Юридичні науки». 2023. № 6 (64). С. 84–92. DOI: 10.25313/2520-2308-2023-6-8996
5. Дайджест судової практики з трудових спорів за II квартал 2025 року. *Комітет НААУ з питань трудового права*. 2025. URL: [https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Дайджест\\_судової\\_практики\\_з\\_трудоваих\\_спорів\\_04\\_06\\_2025.pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Дайджест_судової_практики_з_трудоваих_спорів_04_06_2025.pdf) (дата звернення 10.01.2026)
6. Проєкт Трудового кодексу України реєстр. № 14386 від 15.01.2026. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/436c755d-2c17-4278-aae7-db9a0ee4e41d> (дата звернення 25.01.2026)

### References

1. Mazurenko, O. A. (2022). Sudovyĭ zakhyst trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv v Ukraïni [Judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees in Ukraine]. *Aktualni problemy vitchyznianoï yurysprudentsii*. № 5. S. 60–66. DOI: <https://doi.org/10.32782/39221354> [in Ukrainian].
2. Tsyhanchuk, I. I. (2023). Sudovi zakhyst yak universalna forma zakhystu trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv [Judicial protection as a universal form of protection of labor rights and legitimate interests of employees] : dys. ... dokt. filos.: 081 "Pravo" / Natsionalna akademiia vnutrishnikh sprav. Kyiv [in Ukrainian].
3. Fedosenko, N. A. (2023). Tsyvilno-pravovyĭ zakhyst trudovykh prav dystantsiïnoho pratsivnyka [Civil legal protection of labor rights of a remote worker]. *Naukovyĭ visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Serii PRAVO*. Vyp. 75, ch. 1. S. 211–215. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.75.1.34> [in Ukrainian].
4. Tsyhanchuk, I. I. (2023). Poniattia ta zmist prava na sudovi zakhyst trudovykh prav ta zakonnykh interesiv pratsivnykiv: analiz naukovo-teoretychnykh pohliadiv ta aktualnykh tendentsii [The concept and content of the right to judicial protection of labor rights and legitimate interests of employees: analysis of scientific and theoretical views and current trends]. *Mizhnarodnyi naukovyi zhurnal "Internauka". Serii: "Iurydychni nauky"*. № 6 (64). S. 84–92. DOI: 10.25313/2520-2308-2023-6-8996 [in Ukrainian].
5. Daïdzhest sudovoï praktyky z trudovykh sporiv za II kvartal 2025 roku [Digest of case law on labor disputes for the second quarter of 2025]. (2025). *Komitet NAAU z pytan trudovoho prava*. URL: [https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Daidzhest\\_sudovoi\\_praktyky\\_z\\_trudovykh\\_sporiv\\_04\\_06\\_2025.pdf](https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Daidzhest_sudovoi_praktyky_z_trudovykh_sporiv_04_06_2025.pdf) (data zvernennia 10.01.2026) [in Ukrainian].
6. Proiekt Trudovoho kodeksu Ukrainy reistr. № 14386 vid 15.01.2026 [Draft Labor Code of Ukraine, registration number 14386 dated 15.01.2026]. URL: [blob:https://itd.rada.gov.ua/436c755d-2c17-4278-aae7-db9a0ee4e41d](https://itd.rada.gov.ua/436c755d-2c17-4278-aae7-db9a0ee4e41d) (data zvernennia 25.01.2026) [in Ukrainian].

Дата першого надходження статті до видання: 03.02.2026

Дата прийняття статті до друку після рецензування: 12.03.2026

Дата публікації (оприлюднення) статті: 20.04.2026