

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
МАРІУПОЛЬСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ



**ПРАВА ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ:
ПРИКЛАДНИЙ АСПЕКТ**

Збірник матеріалів

І Всеукраїнської науково-практичної конференції

12 грудня 2025 року

Київ 2025

Організаційний комітет:

Голова	Тетяна Марена, в.о. ректора МДУ, кандидат економічних наук, доцент;
Заступник голови	Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету, доктор економічних наук, професор;
Члени оргкомітету:	Вікторія ГРИГОР'ЄВА, завідувач кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Юлія КАМАРДІНА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Аліна НАДЕЖДЕНКО, доцент кафедри права, кандидат наук з державного управління; Анна ПОЛІТОВА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Юлія КОВЕЙНО, доцент кафедри права, доктор філософії; Галина ТИХОМИРОВА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету
(протокол № 5 від 24.12.25 р.)

П 68 Права людини в умовах воєнного стану: прикладний аспект: зб. матеріалів І Всеукр. наук.-практ. онлайн конф., м. Київ, 12 груд. 2025 р. / за заг. ред. Т. В. Марени.– Київ : МДУ, 2025.– 201 с.

Збірник містить матеріали І Всеукраїнської науково-практичної онлайн конференції «Права людини в умовах воєнного стану: прикладний аспект», яка відбулася 12 грудня 2025 року в Маріупольському державному університеті. Посвідчення №611 про реєстрацію проведення заходу від 11 вересня 2025 р. в ДНУ «Український інститут науково-технічної експертизи та інформації» (УкрІНТЕІ)).

У матеріалах висвітлюються особливості реалізації прав людини в умовах воєнного стану за напрямками: права людини крізь призму сучасних викликів і загроз; міжнародні стандарти та практика Європейського суду з прав людини щодо воєнних конфліктів; кліматична справедливість та права майбутніх поколінь.

Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться проблемами реалізації та захисту прав людини в умовах воєнного стану в Україні.

У збірнику максимально точно відображається авторська орфографія та пунктуація. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

5. Трудові відносини в умовах воєнного стану [Електронний ресурс] // Безоплатна правнича допомога. — URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/trudovi-vidnosyny-v-umovah-voennogo-stanu-2/> (дата звернення 10.12.2025).

6. Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні (Електронний ресурс) // Відомості Верховної Ради України (ВВР). — 2013. — № 32. — с. 412. — URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5207-17#Text> (дата звернення 10.12.2025).

Князькова Л.М.,

кандидат юридичних наук, доцент, доцентка кафедри права

Маріупольського державного університету

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6681-980X>

СТУДЕНТСЬКИЙ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР ЯК ФОРМА ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ

Ключові слова: *студентський трудовий договір, професійне навчання, практична підготовка, освітня програма.*

Конституція України у статті 43 закріплює, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [1]. Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Право на працю в Україні реалізується переважно шляхом укладання трудового договору між працівником та роботодавцем. Тож основною формою реалізації конституційного права на працю є трудовий договір.

Проблеми визначення, сутності та різновидів трудового договору, його правової природи досліджувались такими вченими як: Болотіна Н.Б., Венедиктов В.С., Вишновецька С.В., Гончарова Г.С., Жернаков В.В., Чанишева Г.І. та ін. Проте, незважаючи на значний науковий внесок щодо аналізу сутності трудового договору та різновидів трудового договору, потребують подальшого вивчення окремі види трудових договорів, виникнення яких продиктовано змінами у суспільстві, а саме, імплементацією Європейських соціальних стандартів у національне трудове законодавство України.

Визначення трудового договору закріплено у законодавстві України, а саме у статті 21 КЗпП, яка передбачає, що «трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін. Трудовим договором можуть встановлюватися умови щодо виконання робіт, які вимагають професійної та/або часткової професійної кваліфікації, а також умови щодо виконання робіт, які не потребують наявності у особи професійної або часткової професійної кваліфікації» [2].

Сьогодні перед Україною постає безліч викликів, які необхідно подолати. Зокрема, потрібно створити умови для реалізації трудових прав в умовах війни та вимушеної міграції, забезпечити євроінтеграційні процеси, врахувати тенденції глобалізації. Усе це зумовлює гостру потребу в пошуку нових підходів до способів організації праці, що мають відповідати сучасності та задовольняти потреби українців.

Не дивлячись на те, що до теперішнього часу не прийнято новий Трудовий кодекс, практика законотворчості у сфері праці в останні роки базується на прийнятті законів, які вносять зміни у Кодекс законів про працю, доповнюючи його новими статтями, а в деяких випадках і розділами. Так, КЗпП доповнено статтею 21 з позначкою 1, яка визначає трудовий

договір з нефіксованим робочим часом як особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи. Стаття 60 з позначкою 2 Кодексу Законів про працю України визначає поняття дистанційної роботи - яка виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. Глава XI-А регулює працю домашніх працівників та ін.

Черговим кроком зміни трудового законодавства з урахуванням вимог сьогодення є прийняття Закону України «Про професійну освіту» від 21.08.25 року № 4574-IX, який набрав чинності 12.09.25 [3], який серед іншого вносить зміни у Кодекс законів про працю. Цей закон вперше запровадив студентський трудовий договір, який має на меті врегулювати працю студентів й визначити прозорі правила для укладання і дії трудового договору.

Відповідно до частини 6 статті 21 КЗпП студентський трудовий договір — це особливий вид трудового договору, що укладається між здобувачем освіти (студентом або курсантом (слухачем) закладу професійної освіти) та роботодавцем (підприємством, установою або організацією). Такий договір передбачає поєднання освітньої програми з здобуття освіти на робочому місці (зокрема, за дуальною формою навчання) із виконанням трудових функцій [2].

Особливістю такого договору є те, що навчання студента безпосередньо на робочому місці (виробниче навчання, практика тощо) відбувається паралельно з реальною роботою за фахом на умовах, погоджених у трудовому договорі, та відповідно до його освітньої програми. До набрання чинності вищезазначеного закону студенти закладів професійно-технічної освіти проходили виробничу практику на підприємствах переважно без оформлення трудового договору. У більшості випадків укладалися договори про практику між закладом освіти та підприємством, договір стажування або цивільно-правові угоди зі студентом. Таким чином, студенти не забезпечувалися тими гарантіями, які встановлює трудове законодавство для найманих працівників. Згідно вищезазначеного Закону сторонами студентського трудового договору є: здобувач освіти (студент або курсант (слухач) закладу професійної освіти) як працівник, та підприємство, установа, організація як роботодавець. Особливістю цього договору є саме поєднання навчання на робочому місці з виконанням трудових обов'язків на умовах, визначених у трудовому договорі, відповідно до програми навчання студента. Нововведення Закону «Про професійну освіту» припиняють дію застарілих норми про «молодих спеціалістів» і встановлюють сучасні гарантії для працюючих студентів. Так, виключено ч. 2 ст. 197 КЗпП, за якою передбачалося обов'язкове надання випускникам державних навчальних закладів першого робочого місця за фахом на строк не менше трьох років, якщо потреба в них була заявлена підприємством; виключено ст. 201 КЗпП, яка зобов'язувала роботодавців організовувати для працівників (особливо молоді) професійне навчання та підвищення кваліфікації — індивідуальне, бригадне, курсове тощо — за рахунок підприємства, установи чи організації. Повністю припинили дію такі застарілі норми, що стосувалися навчання на виробництві, як от: ст. 204 КЗпП (про теоретичне та виробниче навчання нових працівників безпосередньо на виробництві); ст. 205 КЗпП (про обмеження використання праці під час навчання); стаття 206 КЗпП (про присвоєння кваліфікації після навчання).

При укладенні студентського трудового договору, необхідно виконати такі основні кроки: укласти договір про співпрацю між закладом професійної освіти та підприємством (про проходження практики студентом на базі підприємства); отримати заяву студента про прийняття на роботу та укладення студентського трудового договору; видати наказ роботодавця про прийняття студента на роботу за студентським трудовим договором; укласти письмовий студентський трудовий договір між студентом і роботодавцем; повідомити податкову службу (ДПС) про прийняття працівника на роботу (у порядку, встановленому для повідомлення про прийняття працівників); зробити запис до трудової книжки (за бажанням працівника); ознайомити студента з умовами праці (ст. 29 КЗпП) та провести інструктаж з охорони праці; здійснювати табелювання та нарахування заробітної плати, єдиного

соціального внеску (ЄСВ), податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) та військового збору; виплачувати студенту заробітну плату за виконану роботу на умовах трудового договору [4].

Таким чином, студентський трудовий договір дає змогу студентам і курсантам поєднувати навчання з оплачуваною роботою, отримувати офіційну заробітну плату та користуватися трудовими правами і гарантіями, які надаються найманим працівникам, не перериваючи навчальний процес. Студентський трудовий договір має навчально-трудова природу. Як різновид трудового договору він одночасно забезпечує здобуття освіти та виконання роботи за фахом студента. Трудова функція студента повинна відповідати програмі навчання та його майбутній кваліфікації, а графік роботи має узгоджуватися з розкладом занять. Ця вимога є обов'язковою умовою: студент не може працювати в той час, коли повинен бути на заняттях, і не може бути залучений до виконання робіт, що не стосуються його освітньої програми. Отже, студент стає повноправним суб'єктом трудових відносин та отримує право на заробітну плату, відпустки, соціальне страхування та інші трудові права на рівні зі звичайними працівниками. Водночас характер його роботи та зайнятості строго визначається цілями навчання [4]. Що стосується строку студентського договору, то він обмежений періодом навчання конкретного здобувача освіти. Стаття 21 КЗпП прямо встановлює, що тривалість такого договору не може перевищувати строк навчання студента. Таким чином, зі студентом укладається саме строковий трудовий договір, який припиняється не пізніше останнього дня навчання працівника (дня завершення освітньої програми або виробничої практики). Після закінчення навчання дія студентського трудового договору припиняється на підставі п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпП. Що стосується продовження трудових відносин, то за бажанням сторін, сторони можуть укласти трудовий договір на загальних засадах.

Цілком погоджуємося з адвокаткою Ганною Лисенко, що хоча ні КЗпП, ні вищезазначений Закон не містять обов'язкової вимоги укладати студентський трудовий договір у письмовій формі (і не встановлюють його типової форми), оформлення такого договору в письмовому вигляді є доцільним. Це дозволяє чітко зафіксувати всі умови співпраці та належно захистити права обох сторін — і студента, і роботодавця. У письмовому студентському трудовому договорі на її думку слід визначити такі обов'язкові умови праці: посада (робота) — назва посади або вид виконуваних робіт та посадові обов'язки студента у межах освітньої програми; режим роботи — тривалість і графік робочої години з урахуванням розкладу навчальних занять (щоб робота не перешкоджала навчальному процесу); строк дії договору — конкретний строк трудового договору та умови його припинення (закінчення не пізніше дня завершення навчання); оплата праці — розмір і порядок виплати заробітної плати. Чітко прописавши ці умови, сторони забезпечують прозорість трудових відносин. Студент знатиме свої посадові обов'язки, графік та гарантований розмір оплати, а роботодавець зможе вимагати виконання роботи відповідно до погоджених умов. Закон заклав новий підхід до оплати праці студентів під час практичної підготовки. Відповідно до п.6 статті 17 Закону України «Про професійну освіту» винагорода за роботу в межах проходження практики перераховується безпосередньо на рахунок здобувача освіти на підставі студентського трудового договору відповідно до законодавства [2]. Умови та розмір оплати визначаються саме студентським трудовим договором між підприємством і студентом. На законодавчому рівні закріплено низку трудових гарантій для студентів, які проходять практичну підготовку. Роботодавець зобов'язаний забезпечити належні умови праці, охорону праці, безпечні умови та виробничу санітарію для студентів-практикантів [3]. До початку роботи студент має бути ознайомлений з умовами праці, правилами техніки безпеки та пройти інструктаж, як і будь-який працівник [2].

Слід відзначити, що відповідно до статті 17 Закону «Про професійну освіту» трудові обов'язки студента повинні відповідати його освітній програмі та спеціальності. Під час практичної підготовки забороняється використовувати роботу здобувачів освіти для цілей, не передбачених в освітній програмі та договорі з підприємством. Наприклад, якщо студент навчається за спеціальністю «Правознавство», то його посадові обов'язки можуть стосуватися лише юридичної діяльності. Майбутнього юриста не можна за студентським трудовим

договором залучати до роботи слюсаря чи інженера, оскільки це не передбачено у програмі його практичної підготовки [4].

Режим роботи студента за таким договором рекомендується встановлювати максимально гнучким. Слід відзначити, що працівникам, які здобувають професійну чи фахову передвищу освіту, надається додаткова оплачувана відпустка для підготовки та складання іспитів, а також для проходження оцінювання результатів навчання у кваліфікаційному центрі. Загальна тривалість такої відпустки — до 35 календарних днів протягом навчального року (ст. 213 КЗпП). Цей вид відпустки оплачується роботодавцем і дозволяє студентам, які одночасно працюють, успішно скласти іспити та отримувати кваліфікаційні атестати, не втрачаючи заробітку та не використовуючи основну щорічну відпустку.

Таким чином, студентський трудовий договір є різновидом трудового договору, який має як загальні риси, які притаманні трудовому договору в цілому, так і особливості, які пов'язані з його навчально-трудова характером і освітнім процесом. Студенти є повноправними учасниками індивідуальних трудових відносин, на яких розповсюджуються усі соціальні гарантії, які передбачені трудовим законодавством для найманих працівників. Водночас роботодавцям надається можливість створювати кадровий резерв та приймати участь у професійній підготовці студентів.

Список використаних джерел

1. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.11.2025).
2. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 25.11.2025).
3. Про професійну освіту: Закон України від 21.08.25 року № 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20#Text> (дата звернення: 25.11.25).
4. Лисенко Ганна. Студентський трудовий договір: новий формат поєднання навчання та роботи. Юридична газета від 06.11.2025 <https://unba.org.ua/publications/10951-students-kij-trudovij-dogovir-novij-format-poednannya-navchannya-i-roboti.html> (дата звернення 25.11.2025).

Когут І.А.,

в.о. викладача кафедри кримінального права та процесу,
Хмельницький університет управління та права
імені Леоніда Юзькова, Україна
<https://orcid.org/0000-0001-9900-2273>

НЕВНЕСЕННЯ ВІДОМОСТЕЙ ДО ЄРДР ЯК СИСТЕМНА ПРОБЛЕМА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД У КРИМІНАЛЬНОМУ ПРОЦЕСІ

Ключові слова: бездіяльність, внесення відомостей, дізнавач, ЄРДР, кримінальне правопорушення, прокурор, слідчий.

Однією з ключових гарантій захисту прав і свобод особи в кримінальному процесі є обов'язок держави своєчасно реагувати на заяви, повідомлення про кримінальні правопорушення та оперативно почати досудове розслідування. Чинним законодавством передбачена вимога щодо невідкладного внесення відомостей до Єдиного реєстру досудових розслідувань (далі – ЄРДР), закріплена у статті 214 Кримінального процесуального кодексу України (далі – КПК України) [1]. Законодавець встановив імперативний обов'язок уповноважених осіб (слідчий, дізнавач, прокурор) внести відповідні відомості не пізніше 24 годин після отримання заяви чи повідомлення про кримінальне правопорушення. Однак