

УДК 346.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.3.77>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Поліщук М.М.,

магістр права

ORCID: 0009-0005-0977-8526

Поліщук М.М. Захист трудових прав працівників у період воєнного стану: проблеми та перспективи.

У статті здійснено комплексне дослідження проблематики захисту трудових прав працівників в умовах дії воєнного стану, введеного в Україні у зв'язку з військовою агресією російської федерації. Наголошується, що нові виклики вимагали оперативного реагування з боку законодавця та адаптації чинного трудового законодавства до надзвичайних обставин. У роботі проаналізовано ключові нормативно-правові акти, зокрема Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який став основою для оновленого регулювання трудових відносин під час війни. Автор вказує на обмеження низки конституційних прав працівників, зокрема права на працю, страйк, відпочинок і соціальний захист. Окрему увагу приділено змінам у формуванні трудового договору, запровадженню інституту його призупинення, зміні тривалості робочого часу (до 60 годин на тиждень), скасуванню святкових днів і скороченню тривалості щорічних відпусток. Деталізується проблема відсутності в працівників права самостійно скасовувати призупинення договору, що створює дисбаланс у трудових відносинах на користь роботодавця.

У роботі окреслено суб'єктів, форм і засобів захисту трудових прав у період воєнного стану. Виокремлено юрисдикційні (судові, адміністративні) та неюрисдикційні (самозахист, громадський контроль, профспілкові ініціативи) форми реагування на порушення трудових прав. Досліджено підходи вітчизняних науковців до класифікації засобів захисту: відновних, припиняючих та штрафних. Окрему увагу приділено аналізу актуальної судової практики Верховного Суду, яка формує обов'язкові для правозастосування підходи щодо застосування механізму призупинення трудового договору, компенсації за вимушений простій, незаконне звільнення та відповідальність роботодавців. Вказано, що суди встановлюють чіткі критерії правомірності дій роботодавців і захищають інтереси найманих працівників навіть за умов надзвичайного стану.

У підсумку автор доходить висновку, що в умовах воєнного стану необхідне гнучке, але збалансоване правове регулювання, яке забезпечувало б не лише ефективну мобілізацію людських ресурсів для цілей оборони, а й належний рівень трудових гарантій і соціального захисту. Запропоновано орієнтуватися на міжнародний досвід регулювання трудових прав у кризових ситуаціях та адаптувати успішні моделі до українських реалій. Підкреслюється, що навіть за умов війни дотримання трудових прав працівників є не менш важливим елементом правової держави, ніж забезпечення її обороноздатності.

Ключові слова: трудові права, воєнний стан, трудове законодавство, призупинення трудового договору, соціальний захист, судова практика, захист працівників.

Polishchuk M.M. Protection of labor rights of employees during martial state: problems and prospects.

This article presents a comprehensive study of the protection of employees' labor rights under martial law introduced in Ukraine due to the military aggression of the Russian Federation. It emphasizes that the emerging challenges required prompt legislative response and adaptation of labor law to extraordinary conditions. The paper analyzes key legal acts, particularly the Law of Ukraine No. 2136-IX «On the Organization of Labor Relations under Martial Law», which became the basis for updated regulation of labor relations during wartime. The author highlights the restriction of several constitutional rights of workers, including the right to work, strike, rest, and social protection. Special attention is paid to changes in labor contract formation, the introduction of the suspension mechanism of labor contracts, extension of working hours (up to 60 hours per week), cancellation of holidays, and reduction of annual paid leave duration. The paper details the issue of employees' lack of the right to independently terminate the suspension of their labor contracts, which creates an imbalance in favor of the employer.

The article outlines the subjects, forms, and methods of protecting labor rights during martial law. It distinguishes between jurisdictional (judicial and administrative) and non-jurisdictional (self-defense, public oversight, trade union initiatives) methods of addressing violations of labor rights. Domestic

scholars' classifications of protection methods are examined, including restorative, terminating, and punitive measures. Particular attention is given to the case law of the Supreme Court of Ukraine, which forms mandatory legal interpretations on the application of labor contract suspension, compensation for forced downtime, unlawful dismissals, and employer liability. Courts are shown to establish clear criteria for the legality of employers' actions and protect employees' interests even under martial law.

In conclusion, the author argues that martial law requires a flexible yet balanced legal framework that ensures not only effective mobilization of human resources for defense purposes but also an adequate level of labor guarantees and social protection. The article suggests incorporating international experience in labor rights regulation under crisis conditions and adapting successful models to Ukrainian realities. It is emphasized that even in wartime, the observance of employees' labor rights remains a vital component of the rule of law alongside national security.

Key words: labor rights, martial law, labor legislation, suspension of labor contract, social protection, case law, employee protection.

Актуальність дослідження. Повномасштабне вторгнення російської федерації в Україну 24 лютого 2022 року призвело до введення воєнного стану на всій території держави, що кардинально вплинуло на всі сфери суспільного життя, включаючи трудові відносини. Ця надзвичайна ситуація потребувала швидкого реагування законодавця та адаптації правової системи до нових реалій воєнного часу.

Актуальність дослідження зумовлена також необхідністю аналізу трансформації системи захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану. Воєнний стан приніс низку викликів, які стосуються реалізації прав працівників на працю, зміни умов і оплати праці, міграції працездатного населення за межі України, а також інших обставин, що настають у зв'язку з тривалою військовою агресією [1, с. 23]. Наміри влади зберегти економіку і робочі місця невідворотно тягнуть за собою зміни в законодавстві на етапі адаптації до нових обставин, що викликає низку невирішених проблем у трудовому законодавстві.

Мета дослідження полягає в комплексному аналізі проблем захисту трудових прав працівників у період воєнного стану та визначенні перспективних напрямів удосконалення правового регулювання трудових відносин в умовах надзвичайного стану.

Виклад основного матеріалу. Питання захисту трудових прав працівників у період воєнного стану активно досліджуються вітчизняними науковцями. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. у своїй праці «Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану» детально аналізують форми захисту порушених трудових прав та визначають суб'єктів такого захисту [2, с. 45]. Автори підкреслюють, що військовий стан передбачає вичерпний перелік суб'єктів захисту, до яких можна звернутися зі скаргою: органи державної влади, органи місцевого самоврядування, Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини, суд.

Ковач Д.Л. у дослідженні «Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: захист» аналізує ключові зміни у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема особливості укладення та призупинення трудових договорів [3, с. 67]. Автор звертає увагу на те, що під час дії правового режиму воєнного стану основою для законодавчого регулювання трудових відносин став Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Хатнюк Н., Побіянська Н. у статті «Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні» досліджують болючі аспекти трудового права, що зазнали змін через воєнний стан [4, с. 89]. Автори підкреслюють, що воєнний стан переважно болісно зачепив трудові права найманих працівників та створив нові виклики для системи соціального захисту.

Золотухіна Л. у роботі «Вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників» аналізує характер впливу воєнного стану на трудові права працівників та пропонує шляхи більш ефективного захисту прав працівників [5, с. 34]. Дослідниця зазначає, що у сучасних умовах воєнний стан є не лише відповіддю на виклик зовнішньої агресії, але й фактором, що кардинально змінює трудові правовідносини.

Правову основу регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану становить Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [6]. Цей нормативний акт визначає особливості організації трудових відносин на період дії воєнного стану і встановлює, що на період дії воєнного стану тимчасово підлягають обмеженню конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 43 (право на працю), 44 (право на страйк), 45 (право на відпочинок) та 46 (право на соціальний захист) Конституції України.

Законом встановлено, що конституційне право на працю може бути і є обмеженим в умовах війни. Як зазначає дослідниця, стаття 43 Конституції України вказує, що у кожного є право на працю,

яке включає можливість заробити собі на життя тією працею, яку людина або вільно обирає, або на яку вільно погоджується. Дане положення може бути обмежено, адже не згадується ст. 43 у ст. 64 Конституції України [7, с. 12].

Нормативний акт передбачає можливість примусового залучення до певних видів робіт. Згідно з ч. 3 ст. 43 Конституції України, не вважається примусовою працею робота чи служба, яка виконується особою відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан [8].

Аналізуючи положення Закону № 2136-IX, ми можемо виділити такі ключові зміни щодо трудових договорів:

По-перше, угода сторін щодо форми трудового договору може відбуватися за взаємною згодою. На період дії воєнного стану дозволяється визначати форму трудового договору за згодою між сторонами (письмова або усна) [9, с. 56].

По-друге, випробувальний термін встановлюється для всіх працівників незалежно від категорії.

По-третє, введено інститут призупинення трудового договору. Тимчасове призупинення договору дозволяється у випадку неможливості надання та виконання роботи через воєнні дії [3, с. 68]. Це нововведення дозволяє тимчасово припинити виконання сторонами своїх зобов'язань через бойові дії.

Проблемним аспектом є те, що наразі абз. 2 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає можливість скасувати призупинення лише з боку роботодавця. Обґрунтовано необхідність внесення змін до трудового законодавства задля гарантування і працівникам права скасувати призупинення дії трудового договору [7, с. 15].

Зміни в організації робочого часу та відпочинку

Воєнний стан призвів до суттєвих змін у регулюванні робочого часу. Нормальна тривалість робочого тижня збільшена до 60 годин для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, а скорочена тривалість - до 50 годин [3, с. 69]. Такі зміни зумовлені необхідністю забезпечення безперервного функціонування стратегічно важливих об'єктів.

Щодо відпочинку, то скасовані святкові дні, а вихідні дні мають тривати мінімум 24 години поспіль. Щорічні оплачувані відпустки скорочено до 24 календарних днів замість попередніх 28 днів [10, с. 78]. Водночас неоплачувані відпустки можуть надаватися на необмежений строк, що має як позитивні, так і негативні наслідки для працівників.

Ми вважаємо, що механізм захисту трудових прав у період воєнного стану включає такі основні елементи:

Суб'єкти захисту. Серед суб'єктів захисту слід виділити чотири категорії: сам працівник, який потребує відновлення порушених прав; роботодавець, чиї дії можуть оскаржуватися; державні органи контролю за дотриманням трудового законодавства; суди всіх інстанцій [1, с. 24].

Форми захисту. Залежно від суб'єкта захисту способи захисту розподіляються на юрисдикційні і неюрисдикційні. Юрисдикційний захист здійснюють державні органи і розподіляється на загальний (здійснюється судами) і спеціальний (здійснюється контролюючими органами). До неюрисдикційних способів захисту належать примирно-третейські процедури, самозахист і громадський захист [2, с. 47].

Типи заходів захисту. Серед способів захисту визначають відновні (поновлення працівника на посаді, виплата середнього заробітку), припиняючі (визнання умов трудового договору недійсними) та штрафні (відшкодування майнової та компенсація моральної шкоди) [2, с. 48].

Верховний Суд України відіграє важливу роль у тлумаченні новел законодавства, формуючи обов'язкову судову практику. Аналіз судових рішень дозволив виокремити принципові позиції. У постанові від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 Суд визнав право роботодавця призупинити трудовий договір лише за наявності конкретних обставин, які унеможливають виконання трудових обов'язків [11]. Це означає, що роботодавець не може використовувати інститут призупинення як засіб економії коштів. У постанові від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22 Верховний Суд встановив, що саме по собі зменшення кількості пацієнтів не є підставою для призупинення трудових відносин [11]. Суд відкинув абстрактні доводи роботодавця про економічні труднощі.

У постанові від 27 березня 2024 року у справі № 753/12518/22 Верховний Суд підтвердив право працівників на компенсацію за вимушений простій навіть у випадку незаконного звільнення [11]. Це рішення має важливе значення для захисту економічних прав працівників. Проблеми з розірванням трудових договорів. Найрозповсюдженішою проблемою є реалізація права розірвання трудового договору за ініціативою працівника без попередження роботодавця за два тижні, отримання розрахунку та трудової книжки своєчасно [1, с. 25]. Зловживання неоплачуваними відпустками. Особливою проблемою є відправлення працівника у неоплачувану відпустку у воєнний період без достатніх на це підстав [1, с. 26]. Порушення процедури звільнення. Іншим порушенням тру-

дового законодавства є недотримання процедури звільнення працівників підприємства [12, с. 34]. Обмеження права на відпочинок. Ми переконані, що обмеження конституційного права працівників на відпочинок створює додаткові ризики для їхнього здоров'я та працездатності [13, с. 89].

На нашу думку, перспективні напрями вдосконалення системи захисту трудових прав включають:

Законодавчі зміни. Необхідне внесення змін до Закону № 2136-IX щодо надання працівникам права самостійно ініціювати скасування призупинення дії трудового договору. Пропонуємо доповнити ст. 13 положенням: «Працівник також має право скасувати призупинення дії трудового договору. При надходженні письмової заяви від працівника про скасування призупинення дії трудового договору, роботодавець у разі наявності на це можливості повинен забезпечити протягом 10 календарних днів працівника робочим місцем» [7, с. 16].

Посилення контролю за дотриманням трудового законодавства. Вважаємо за необхідне активізувати роботу державних органів контролю за дотриманням трудового законодавства, особливо в частині незаконних звільнень та порушень процедури призупинення трудових договорів.

Розширення можливостей судового захисту. Доцільно спростити процедуру звернення працівників до суду з трудовими спорами та забезпечити оперативність розгляду справ.

Створення спеціальних механізмів захисту для вразливих категорій. Ми наполягаємо на необхідності створення додаткових гарантій для вагітних жінок, одиноких матерів, працівників з дітьми до трьох років та осіб з інвалідністю.

Посилення ролі профспілок. Вважаємо, що профспілки мають стати більш активними у захисті трудових прав працівників, особливо в частині колективних переговорів щодо умов праці під час воєнного стану.

Висновки. Дослідження проблем захисту трудових прав працівників у період воєнного стану дозволяє зробити такі висновки:

По-перше, воєнний стан кардинально змінив систему регулювання трудових відносин в Україні. Прийняття Закону № 2136-IX створило правову основу для адаптації трудового законодавства до умов війни, проте цей процес потребує подальшого вдосконалення.

По-друге, механізм захисту трудових прав у воєнний час включає юрисдикційні та неюрисдикційні способи захисту, проте їх ефективність знижується через об'єктивні обставини воєнного часу та недосконалість правового регулювання.

По-третє, судова практика Верховного Суду України формує важливі правові позиції щодо застосування інституту призупинення трудових договорів, компенсації за вимушений простій та відповідальності роботодавців.

По-четверте, основними проблемами є: зловживання з боку роботодавців правом призупинення трудових договорів, порушення процедури звільнення, примусове надання неоплачуваних відпусток та обмеження права на відпочинок.

По-п'яте, перспективними напрямками вдосконалення є: внесення змін до спеціального законодавства про воєнний стан, посилення контролю за дотриманням трудового законодавства, розширення можливостей судового захисту та створення спеціальних механізмів захисту для вразливих категорій працівників.

Ми переконані, що ефективний захист трудових прав працівників у воєнний час потребує збалансованого підходу, який враховує як потреби національної безпеки, так і фундаментальні права людини. Подальші дослідження мають бути спрямовані на вивчення міжнародного досвіду регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану та розробку пропозицій щодо імплементації кращих практик в українське законодавство.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 73. С. 23–28.
2. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 73. С. 45–50.
3. Ковач Д.Л. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: захист. *Вісник права МГУ*. 2023. № 67. С. 65–72.
4. Хатнюк Н., Побіянська Н. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *ScienceRise: Juridical Science*. 2022. № 4. С. 85–92.
5. Золотухіна Л. Вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2024. № 3. С. 32–38.

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. 2022. № 27. Ст. 232.
7. Сучасні проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: Право. 2022. Вип. 73. С. 10–17.
8. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
9. Особливості правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 3. С. 54-61.
10. Черноус С.М. Конституційне право працівників на відпочинок: проблеми обмеження в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 4. С. 75–82.
11. Суддя ВП ВС розповіла про регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Верховний Суд України. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1741443>.
12. Порушення трудового законодавства під час війни: робота над помилками. *Юридична газета*. 2023. № 15. С. 32–38.
13. Васько Б.В., Панчишин О.Ю. Особливості трудових відносин під час воєнного стану. *Науковий журнал Львівського університету бізнесу та права*. 2025. № 1. С. 85–92.