

УДК 349.2:342.9:355.02(477)

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.6>

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Кузнецова М.Ю.,*доцент кафедри приватного права**та соціального забезпечення,**Сумський національний аграрний університет*

ORCID: 0000-0003-3566-6016

Клочко А.О.,*здобувачка юридичного факультету,**Сумський національний аграрний університет*

ORCID: 0009-0002-2781-8753

Кузнецова М.Ю., Клочко А.О. Захист трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні

У статті досліджено правові механізми захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану. Проаналізовано норми Конституції України, Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та інших актів на їх відповідність міжнародним договорам. Підкреслено, що обмеження трудових прав повинні відповідати принципу пропорційності, тобто бути необхідними, доцільними та збалансованими щодо загроз обороноздатності держави. Зазначено, що в умовах збройної агресії держава змушена тимчасово змінювати зміст деяких трудових гарантій, зберігаючи водночас їхню сутність.

Схарактеризовано специфіку правового регулювання строкових трудових договорів, зміну істотних умов праці, спрощення процедур звільнення та запровадження інституту призупинення трудового договору. Визначено, що призупинення договору дозволяє тимчасово припиняти виконання сторонами трудових обов'язків без припинення самого договору, однак потребує чіткішого законодавчого врегулювання строків та підстав його припинення. Важливою зміною законодавства стало встановлення граничного строку дії трудового договору.

Надано оцінку діяльності Державної служби України з питань праці в умовах правового режиму воєнного стану. Досліджено судовий контроль у механізмі захисту трудових прав працівників України в умовах воєнного стану, проаналізовано судову практику з розгляду трудових спорів. Судовий контроль в умовах воєнного стану ускладнюється процесуальними труднощами, однак залишається ключовим інструментом поновлення трудових прав. Акцентовано на важливій, хоча й обмеженій, ролі профспілок у захисті трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Запропоновано вдосконалити законодавство щодо захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні за наступними напрямками: 1) допустима тривалість призупинення трудових договорів повинна підлягати суворішим часовим обмеженням, що має супроводжуватися періодичним судовим або адміністративним наглядом; 2) механізми дистанційного спілкування між роботодавцями та працівниками потребують термінового вдосконалення, особливо у випадках, коли працівники перебувають на окупованих територіях або в зоні бойових дій.

Ключові слова: трудові права, воєнний стан, призупинення трудових договорів, пропорційність, державний нагляд, Держпраці, судовий захист, профспілки, трудове право України.

Kuznetsova M.Yu., Klochko A.O. Protection of employees' labor rights during martial law in Ukraine.

The article examines the legal mechanisms for protecting employees' labor rights under martial law. The norms of the Constitution of Ukraine, the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law» and other acts are analyzed for their compliance with international treaties. It is emphasized that restrictions on labor rights must comply with the principle of proportionality, that is, be necessary, appropriate, and balanced concerning threats to the state's defense capability. It is noted that under conditions of armed aggression, the state is forced to temporarily change the content of certain labor guarantees while preserving their essence.

The specifics of legal regulation of fixed-term employment contracts, changes in essential working conditions, simplification of dismissal procedures, and the introduction of the institution of suspension of the employment contract are characterized. It is determined that the suspension of the contract allows

for the temporary cessation of the fulfillment of labor obligations by the parties without terminating the contract itself, but requires clearer legislative regulation of the terms and grounds for its termination. An important change in legislation was the establishment of a maximum term for the employment contract.

The activity of the State Labor Service of Ukraine under the legal regime of martial law is assessed. Judicial control in the mechanism of protection of employees' labor rights in Ukraine under martial law is studied, and judicial practice in the consideration of labor disputes is analyzed. Judicial control under martial law is complicated by procedural difficulties but remains a key instrument for restoring labor rights. The important, though limited, role of trade unions in protecting employees' labor rights under martial law is emphasized.

It is proposed to improve the legislation on the protection of employees' labor rights during martial law in Ukraine in the following areas: 1) the permissible duration of suspension of employment contracts should be subject to stricter time limits, accompanied by periodic judicial or administrative oversight; 2) mechanisms of remote communication between employers and employees require urgent improvement, especially in cases where employees are in occupied territories or combat zones.

Key words: labor rights, martial law, suspension of employment contracts, proportionality, state supervision, State Labor Service, judicial protection, trade unions, labor law of Ukraine.

Постановка проблеми. Повномасштабне вторгнення рф в Україну спровокувало безпрецедентну трансформацію національної правової системи, зокрема і у сфері трудових відносин. Спеціальний правовий режим воєнного стану суттєво змінив традиційні механізми захисту трудових прав працівників. З огляду на реалії воєнного часу, гарантії працівників, закріплені в Конституції України, Кодексі законів про працю України та міжнародних договорах, були або призупинені, або змінені, або піддані обмеженням. Як наслідок, це призвело у деяких випадках до правової невизначеності щодо обсягу та можливості забезпечення виконання трудових прав працівників у надзвичайних умовах. Подолання цієї невизначеності становить на сьогодні актуальний предмет дослідження для правової науки та практики.

Метою статті є комплексний правовий аналіз захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні, виявлення проблем в цій сфері та формулювання пропозицій щодо їх усунення.

Стан опрацювання проблематики. Після широкомасштабного вторгнення у вітчизняній науці трудового права з'явилися праці, які висвітлюють обрану тему дослідження. Так, проблеми розвитку трудового законодавства і трудового права відповідно до умов воєнного стану в Україні досліджують у своїх роботах Н. Хатнюк, Н. Побіянська, Н. Обловацька [1], Ю. Гришина, Г. Чанишева [2], М. Кузнецова [3], Ю. Кузнецова [4] та ін. Різноманітні аспекти захисту трудових прав працівників під час воєнного стану, зокрема правові ризики, пов'язані з призупиненням трудових прав, функціональність трудового законодавства за виняткових обставин, стійкість правових гарантій в умовах соціально-економічної нестабільності та інші питання розглядаються у роботах К. Левчука [5], Л. Прогонюк [6], М. Менджул, А. Калько [7] та інших авторів. Однак більшість існуючих досліджень зосереджені на загальних оглядах або вузьких доктринальних питаннях, що обумовлює відсутність системного дослідження питань захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні. Також бракує пропозицій щодо усунення проблем у механізмі реалізації норм права з питань захисту трудових прав працівників під час воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Комплекс трудових прав нараховує декілька видів можливостей (гарантій), які надаються державою людині для реалізації її професійних здібностей. Неодмінною умовою існування трудових прав в національній правовій системі є їх нормативне закріплення. Так, відповідно ст.ст. 43–45 Конституції України [8], ст. 2 Кодексу законів про працю України [9], трудові права передбачають право на одержання роботи з оплатою праці не нижче встановленого державою мінімального розміру, право на вільний вибір професії, право на відпочинок, щорічні оплачувані відпустки, безпечні умови праці тощо. Ці гарантії формально залишаються чинними навіть під час воєнного стану, проте такий правовий режим неминуче впливає на характер їх застосування.

З теоретичної точки зору, головну роль в оцінці законності обмежень, що накладаються на трудові права під час воєнного стану, відіграє доктрина пропорційності. Доктрина пропорційності отримала своє нормативне вираження у спеціальному законодавчому режимі, запровадженіму Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, прийнятому у 2022 році. Закон визначає тимчасові механізми, такі як зупинення трудових договорів, зміна робочого часу без традиційних процесуальних гарантій [10] тощо. Водночас законодавець цим актом зобов'язує роботодавців діяти добросовісно та з повагою до основоположних прав людини.

Зважаючи на обмежувальний характер положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» постає питання їх відповідності діючому законодавству та взятих Україною зобов'язань за міжнародними договорами.

Прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стало вагомим кроком врегулювання правових аспектів у сфері захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні. Закон являє собою адаптивний правовий інструмент, призначений для регулювання трудових взаємодій в умовах підвищеного ризику національній безпеці, зумовленого зовнішньою агресією, а також забезпечення мінімального стандарту охорони праці. Ю. Гришина і Г. Чанишева визнають встановлення певних обмежень і специфіки організації трудових відносин із дотриманням мінімальних трудових гарантій однією з ключових тенденцій еволюції сучасного трудового права в особливий період [2, с. 380].

Зміни, внесені Законом України «Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору» № 4412-IX від 1 травня 2025 року [12], запроваджують два важливих положення. По-перше, призупинення дії трудового договору може тривати не більше ніж 90 календарних днів, що вирішує проблему безстрокових призупинень трудових відносин. По-друге, роботодавці тепер зобов'язані за законом інформувати працівників про зміни в їхніх даних для зв'язку, тим самим посилюючи прозорість та доступ до інформації у трудових відносинах.

Комплексна оцінка рівня захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні вимагає вивчення відповідності прийнятих норм міжнародним стандартам, зокрема *acquis communautaire* Європейського Союзу. Хоча Закон № 2136-IX функціонує як *lex specialis* у контексті воєнного стану, його положення не можна повністю відокремити від принципів, закріплених у Конституції України, або зобов'язань, що випливають з конвенцій Міжнародної організації праці, ратифікованих державою. На практиці деякі обмеження, наприклад, щодо підстав для звільнення або понаднормової роботи, можуть бути визнані несумісними з Європейською соціальною хартією або Конвенцією МОП № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, особливо якщо розглядати їх крізь призму пропорційності та необхідності.

Введення воєнного стану в Україні викликало нагальну потребу переглянути правові інструменти, доступні для захисту трудових прав у надзвичайних умовах. Так, К. Левчук відзначає після введення законодавчих змін у трудові відносини в умовах воєнного стану посилення неформального адміністративного тиску роботодавців та адміністрації державних установ на права та свободи працівників, які не мають можливостей в повному обсязі захищати свої права [5, с. 1163]. Головною метою трудового законодавства залишається захист людської гідності та запобігання експлуатації, однак умови воєнного стану вимагають нормативного балансу між гнучкістю роботодавців та безпекою працівників. Головними у цьому питанні є інститути та процедури, що опосередковують цей баланс, найбільш важливими з яких є правовий механізм призупинення трудових відносин, державний нагляд, судові засоби захисту, а також діяльність профспілок.

Тимчасове призупинення трудових договорів, передбачене Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», стало одним із найбільш суперечливих інструментів воєнного часу у трудових відносинах. Це положення дозволяє роботодавцям односторонньо призупиняти виконання трудових обов'язків та здійснити відповідне зобов'язання щодо виплати заробітної плати за умови, що таке призупинення безпосередньо спричинене воєнними діями або іншими форс-мажорними обставинами. При цьому відсторонення від роботи саме по собі не припиняє трудові відносини, але створює юридично неоднозначний тимчасовий стан, який, якщо його продовжити, може мати наслідки, подібні до звільнення.

З доктринальної точки зору, це викликає критичні питання щодо пропорційності таких заходів. Законодавець встановив, що тривалість такого призупинення не може перевищувати 90 календарних днів. При цьому передбачена можливість дострокового його скасування. Водночас абз. 5 ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає можливість скасувати призупинення лише з боку роботодавця [10]. Як вірно зауважують М. Менджул і А. Калько, вказана норма має бути доповнена і можливістю скасувати призупинення дії трудового договору працівником [7, с. 170]. З цього приводу Л. Прогонюк пропонує зміни до Закону № 2136-IX в частині зобов'язання роботодавця «у разі наявної на це можливості забезпечити протягом 10 календарних днів працівника робочим місцем» [6, с. 234].

Державна служба України з питань праці (Держпраці) забезпечує нагляд та контроль за дотриманням законодавства про працю, у тому числі під час воєнного стану. Незважаючи на практичні обмеження можливостей, Держпраці проводити особисті перевірки у зонах високого ризику, її повноваження реагувати на скарги та проводити дистанційні аудити залишаються чинними. 9 липня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України

щодо оптимізації трудових відносин» [13], яким внесені зміни, що передбачають можливість для інспекторів праці у період дії воєнного стану здійснювати інспектування роботодавців з питань додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Окрім цього, Держпраці проводить дистанційне консультування як роботодавців, так і працівників через сервіс «Інтерактивний інспектор». Працівники значною мірою покладаються на ці механізми для оскарження звільнень, здійснених без належної правової процедури, односторонніх змін суттєвих умов працевлаштування або необґрунтованого призупинення контрактів.

Судова практика щодо захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні свідчить про розвиток судових прецедентів щодо незаконного звільнення та поновлення на роботі. Суди, як правило, надають перевагу тлумаченням, які зберігають безперервність трудових прав, особливо у випадках, коли обґрунтування роботодавцем звільнення або призупинення не мало очевидного зв'язку з фактичними умовами бойових дій. Так, у постанові від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 Верховний Суд визнав право роботодавця призупиняти трудовий договір лише за наявності конкретних обставин, які унеможливають виконання трудових обов'язків [14]. Тим не менш, нерівномірний доступ до правосуддя у регіонах за умов воєнного часу продовжує перешкоджати судовому захисту, що підкреслює необхідність мобільних юридичних послуг та альтернативних механізмів вирішення спорів.

Якісний захист трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні неможливий без активної позиції профспілок. Стаття 11 Закону № 2136-IX, яка надає право роботодавцю у період воєнного стану зупиняти дію окремих положень колективного договору [10], дещо звужує обов'язкову участь профспілок у процесах прийняття рішень під час війни, однак профспілки дедалі частіше здійснюють свій вплив через неформальні канали, включаючи пряму підтримку постраждалих працівників та лобіювання змін до трудового законодавства. Їхнє документування порушень трудових прав також слугувало доказовою базою для громадських розслідувань та сприяло застосуванню більш адаптивних правових засобів.

Незважаючи на законодавчі новації, запроваджені, зокрема, Законами України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», механізм захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні потребує вдосконалення за наступними напрямками. По-перше, допустима тривалість призупинення трудових договорів повинна підлягати суворішим часовим обмеженням, що має супроводжуватися періодичним судовим або адміністративним наглядом. Це зменшить ризик тривалої правової невизначеності для працівників та стимулюватиме роботодавців підтримувати добросовісні договірні відносини. По-друге, механізми дистанційного спілкування між роботодавцями та працівниками потребують термінового вдосконалення, особливо у випадках, коли працівники перебувають на окупованих територіях або в зоні бойових дій. На обидві сторони мають бути покладені правові зобов'язання щодо підтримки та оновлення каналів зв'язку, зокрема із застосуванням сертифікованих цифрових засобів. Ці питання частково врегульовані Законом України № 4412-IX, однак практична реалізація цих положень може становити певні складнощі.

Висновки. За результатами комплексного правового аналізу захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні ми можемо зробити наступні висновки.

1. Захист трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні відбувається у розрізі доктрини пропорційності, яка передбачає вирішення суперечностей між конституційними гарантіями працівників та потребами національної безпеки. Незважаючи на дію положень Конституції України, Кодексу законів про працю України, інших актів, практичне забезпечення трудових прав працівників вибірково призупинялося або змінювалося в рамках правового режиму воєнного стану. Ми підтримуємо точку зору, що такі обмеження, хоча й є надзвичайними, повинні відповідати принципам пропорційності, необхідності та недискримінації.

2. Головним правовим засобом захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні залишається нормативне врегулювання цих процесів, що обумовило прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Закон запровадив окрему модель регулювання праці в період воєнного стану, яка характеризується гнучкістю прийняття рішень та дискрецією роботодавців. Такі законодавчі новації, як призупинення трудових договорів або запровадження тимчасових змін у робочому часі, є виправданими в короткостроковій перспективі, водночас їх практична реалізація часто викликає правову невизначеність та призводить до порушення трудових прав працівників. Враховуючи ці обставини, правові та організаційні засоби захисту трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні потребують належної уваги з боку законодавця та громадськості, а також приведення норм національного законодавства у відповідність до міжнародних стандартів захисту прав людини в умовах війни.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Хатнюк Н., Побіянська Н., Обловацька Н. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *ScienceRise: Juridical Science*. 2022. № 4. С. 4–10. DOI: <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.270675>.
2. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія ПРАВО. 2022. № 71. С. 376–381. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.71.64>.
3. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. *Порівняльне аналітичне право*. 2022. №5. С. 33-37. DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.32>.
4. Кузнецова Ю.В. Реформування трудових відносин під час воєнного стану. *Правова держава*. 2023. № 50. С. 99–105. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2023.50.280277>.
5. Левчук К.І. Трудові права робітників в умовах запровадження воєнного стану. *Наукові перспективи*. 2024. № 2 (44). С. 1158–1165. DOI: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2\(44\)-1158-1165](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-2(44)-1158-1165).
6. Прогонюк Л.Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О. Дідоренка*. 2023. Випуск 1 (101). С. 226–236. DOI: <https://doi.org/10.33766/2524-0323.101.226-237>.
7. Менджул М.В., Калько А.І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5. С. 168–171. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30>.
8. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 16.06.2025).
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-08. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 16.06.2025).
10. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n12> (дата звернення: 16.06.2025).
11. Уповноважений звернувся до Конституційного Суду України з поданням щодо конституційності положень про надання та використання відпусток. URL: https://ombudsman.gov.ua/news_details/upovnovazhenij-zvernuvsya-do-konstitucijnogo-sudu-ukrayini-z-podannyam-shchodo-konstitucijnosti-polozhen-pro-nadannya-ta-vikoristannya-vidpustok дата звернення 12.06.25 (дата звернення: 16.06.2025).
12. Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору: Закон України від 01.05.2025р. № 4412-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#n32> (дата звернення: 16.06.2025).
13. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022р. № 2352-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення: 16.06.2025).
14. Постанова Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800> (дата звернення: 16.06.2025).