**Трудове право**

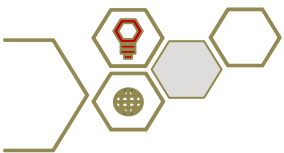
УДК 349.2:331.5(477)

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.17554726>**Оптимізація трудового законодавства в умовах воєнного стану****Шевченко Віталій Валерійович,**

бакалавр, студент, Сумський національний аграрний університет,

Суми, Україна, <https://orcid.org/0009-0001-6326-3444>**Прийнято: 25.10.2025 | Опубліковано: 07.11.2025**

Анотація. Безпрецедентні виклики, що постали перед системою трудових відносин України в умовах воєнного стану – масове переміщення населення, мобілізаційні процеси, знищення підприємств і трансформація ринку праці – потребують нових підходів до правового регулювання трудових відносин, які б забезпечували баланс між захистом працівників і гнучкістю дій роботодавців. Метою дослідження є узагальнення наукових підходів до регулювання трудових відносин у період воєнного стану, виявлення правових колізій між спеціальним і загальним трудовим законодавством, а також обґрунтування напрямів його оптимізації для підвищення ефективності правозастосовної практики. Методологічну основу дослідження становлять порівняльно-правовий, системно-структурний, формально-юридичний та аналітичний методи, що дозволили комплексно оцінити зміни в законодавстві, наукові позиції вітчизняних авторів і практику реалізації норм трудового права в умовах війни. У результаті встановлено, що попри гнучкість, надану Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», чинне законодавство залишається фрагментарним і містить низку колізій, які ускладнюють його практичне застосування. Виявлено дисбаланс



між нормами трудового, адміністративного та військового законодавства, що призводить до неоднозначного тлумачення правового статусу окремих категорій працівників у воєнний час. Проаналізована судова практика засвідчує наявність різнотлумачень щодо правомірності призупинення трудових договорів, умов їх відновлення та відшкодування середнього заробітку за час вимушеного простою. У роботі запропоновано напрями удосконалення трудового законодавства, зокрема шляхом упорядкування спеціальних норм у межах окремого кодексу, посилення ролі профспілкових інститутів у період воєнного стану та адаптації трудових гарантій до стандартів ЄС. Це дозволить забезпечити стабільність правового регулювання, підвищити рівень соціальної захищеності працівників та узгодити українську модель трудового права з європейськими принципами справедливості, гідності й соціальної відповідальності.

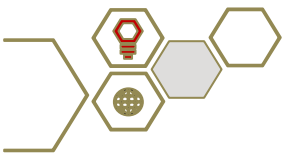
Ключові слова: трудові відносини, воєнний стан, трудовий договір, соціальні гарантії, компенсація, правове регулювання, мобілізація.

Optimization of labor legislation under martial law

Vitalii Shevchenko,

Bachelor's Degree, Student, Sumy National Agrarian University,
Sumy, Ukraine, <https://orcid.org/0009-0001-6326-3444>

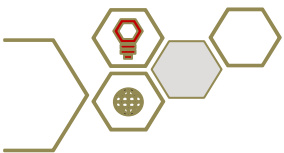
Abstract. The unprecedented challenges that have faced the labor relations system in Ukraine under martial law – mass population displacement, mobilization processes, the destruction of enterprises, and the transformation of the labor market – require new approaches to the legal regulation of labor relations that would ensure a balance between employee protection and the flexibility of employers' actions. The purpose of the study is to generalize scientific approaches to regulating labor relations during martial law, identify legal conflicts between special and general



labor legislation, and substantiate directions for its optimization to improve the effectiveness of law enforcement practice. The methodological basis includes comparative-legal, system-structural, formal-legal, and analytical methods, which enable a comprehensive examination of legislative changes, domestic scholarly opinions, and the practical implementation of labor law norms in wartime conditions. The results show that, despite the flexibility provided by the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law», the current legislation remains fragmented and contains numerous conflicts that complicate its practical application. A disbalance between labor, administrative, and military law has been identified, leading to an ambiguous interpretation of the legal status of specific categories of employees during wartime. An analysis of judicial practice revealed inconsistencies regarding the legitimacy of suspending labor contracts, the conditions for reinstatement, and the reimbursement of average earnings during forced downtime. The paper proposes directions for improving labor legislation, specifically by streamlining special norms within a separate code, strengthening the role of trade union institutions during martial law, and adapting labor guarantees to EU standards. These measures will ensure the stability of legal regulation, increase social protection for employees, and align the Ukrainian model of labor law with European principles of justice, dignity, and social responsibility.

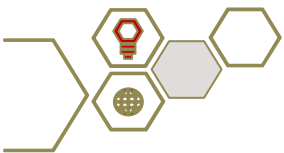
Keywords: labor relations, martial law, employment contract, social guarantees, compensation, legal regulation, mobilization.

Постановка проблеми. Повномасштабна збройна агресія російської федерації проти України спричинила глибоку трансформацію всіх сфер суспільного життя, серед яких особливого значення набули трудові відносини. Мільйони громадян були змушені змінити місце проживання, втратили можливість працювати за основним місцем роботи або здійснювати трудову діяльність у звичайних умовах. У цих реаліях держава була вимушена оперативно адаптувати трудове законодавство до умов воєнного часу,

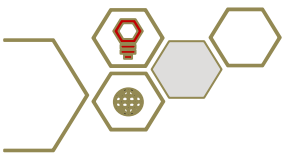


забезпечивши баланс між потребами оборони, економічною стабільністю та соціальним захистом працівників [1, с. 411]. Проте прийняті в терміновому порядку нормативно-правові акти, зокрема Закон України № 2352-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], створили низку колізій, що призвели до різнотлумачення та нерівномірного застосування норм на практиці. Відсутність єдиних процедур, нечіткість механізмів компенсації, розмитість критеріїв «поважних причин» при поновленні процесуальних строків звернення до суду або оскарження рішень роботодавця, а також електронного діловодства створили значне навантаження на судову систему та поставили під сумнів ефективність існуючих гарантій праці [3, с. 147]. Водночас нові соціально-економічні виклики, євроінтеграційний курс України й необхідність післявоєнного відновлення потребують оновлення трудового законодавства не лише в адаптивному, а й у стратегічному контексті – на засадах правової визначеності, пропорційності обмежень і соціального балансу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Останні роки характеризуються активізацією наукових досліджень, присвячених трансформації трудових правовідносин у період воєнного стану, адже саме ця сфера стала одним із ключових показників стійкості держави, її правової системи та соціальної політики. Так, Н. Черевко (N. Cherevko) доводить, що навіть за умов обмеження конституційних прав під час воєнного стану держава має зберігати баланс між безпекою, трудовою стабільністю та гідністю працівника [4, р. 505]. У цьому контексті С. Вишневецька (S. Vyshnovetska) та співавтори зазначають, що воєнний стан спричинив глибокі структурні зміни на ринку праці – від зростання безробіття до нестачі кадрів, що потребує перегляду трудових гарантій та стимулювання зайнятості [5, р. 219]. Водночас С. Венедіктов (S. Venediktov) акцентує на пріоритетності національного права у врегулюванні трудових відносин у період збройних конфліктів, наголошуючи на необхідності адаптивного, а не універсального підходу до



правового регулювання [6]. Розглядають особливості правового забезпечення охорони праці у кризових умовах, вказуючи на потребу розширення інструментів оцінки ризиків і превентивного захисту працівників, Л. Остапенко (L. Ostapenko) та його колеги [7, р. 119]. Доводять ефективність законодавчих змін, які забезпечили більшу гнучкість трудових відносин, зокрема у питаннях оплати праці, відпусток та строкових договорів, К. Ващенко (K. Vashchenko) та співавтори [8]. На відміну від них, М. Поліщук наголошує на дисбалансі у трудових відносинах на користь роботодавця, особливо у випадках призупинення дії трудових договорів, що створює ризики порушення соціальної рівноваги [9]. Звертають увагу на те, що спрощення процедур зміни істотних умов праці без належних процесуальних гарантій може призвести до зловживань і зростання кількості трудових спорів, І. Міщук та Б. Киричук [1, с. 412]. Подібної позиції дотримується М. Глущенко, який вважає, що інститут призупинення дії трудового договору потребує чіткого визначення підстав, строків і механізмів компенсації [10, с. 176]. Водночас А. Андрушко підходить до проблеми з позицій оптимізації трудового законодавства, наголошуючи на його гармонізації з європейськими стандартами та збереженні соціального змісту трудового права [3, с. 148]. Висвітлюють подвійний характер трансформації трудових відносин у воєнний час О. Акіліна та К. Рябець, доводячи, що, з одного боку, відбувається посилення гнучкості та цифровізації, а з іншого – виникають ризики правової невизначеності й кадрового виснаження [11, с. 421]. Розглядають проблеми реалізації Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», зокрема щодо збільшення тривалості робочого часу та відшкодування збитків працівникам, Б. Васько і О. Панчишин [12, с. 293]. Крім того, В. Мехеда звертає увагу на дуалістичний характер правового регулювання праці у Збройних Силах України, що потребує уніфікації норм трудового, адміністративного та військового права [13, с. 407]. Досліджуючи окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану,

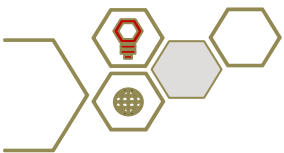


М. Менджул підкреслює, що в умовах війни право на працю залишається обмеженим, а система зайнятості – вразливою, що потребує державних гарантій відновлення ринку праці [14, с. 168]. Аналізує динаміку змін до Кодексу законів про працю, звертаючи увагу на новий інститут призупинення договорів і ризики втрати трудових книжок як підтвердження страхового стажу, Ю. Кузнецова [15, с. 99]. Нарешті, П. Лисянський, розглядаючи ширший соціально-гуманітарний контекст, зазначає, що мілітаризація суспільних процесів іде паралельно з деформацією соціально-трудових цінностей, що підсилює необхідність правових гарантій праці як елементу національної безпеки [16, с. 780].

Узагальнюючи результати аналізу, можна констатувати, що наукові дослідження акцентують на необхідності поєднання гнучкості трудового права з принципами соціальної справедливості, цифровізації трудових процесів і адаптації законодавства до надзвичайних обставин. Усі автори сходяться на тому, що оновлення трудового законодавства має здійснюватися на основі правової визначеності, пропорційності обмежень і гарантій відновлення трудових прав після завершення воєнного стану.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри проведені дослідження, залишаються невирішеними питання узгодженості норм спеціального та загального трудового законодавства, правових наслідків призупинення трудових договорів, компенсаційних механізмів для працівників і процесуальних гарантій при мобілізації. Наше дослідження спрямоване на виявлення правових колізій у трудовому законодавстві воєнного часу та обґрунтування шляхів його оптимізації з урахуванням судової практики й принципів соціальної справедливості. Практична цінність полягає у можливості використання результатів для вдосконалення правозастосування, підготовки пропозицій до нормативних актів і формування сучасної моделі трудового права, адаптованої до умов воєнного стану.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є

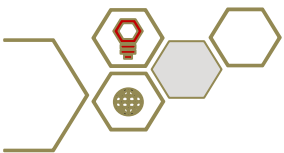


виявлення та систематизація основних проблем трудового законодавства України у період воєнного стану, аналіз судової практики щодо їх правозастосування та визначення напрямів оптимізації нормативного регулювання трудових відносин з урахуванням сучасних викликів і європейських правових стандартів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Воєнний стан, запроваджений у відповідь на збройну агресію російської федерації, спричинив докорінну трансформацію трудових відносин в Україні. У надзвичайних умовах ведення бойових дій, евакуації населення та зупинення діяльності значної частини підприємств звичні правові механізми регулювання праці втратили свою ефективність. Нерідко працівники опинялися в ситуації, коли фізично не могли дістатися робочих місць, роботодавці – забезпечити умови праці або зберегти виробничі потужності. Унаслідок цього виникла гостра потреба у правовому врегулюванні нетипових трудових ситуацій, які раніше не передбачалися законодавством [10, с. 177].

Відповіддю держави стало ухвалення низки спеціальних нормативних актів, насамперед Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 р. [2], який дозволив роботодавцям змінювати умови праці, призупиняти дію трудових договорів, звільняти працівників за спрощеною процедурою тощо. Проте практичне застосування цих норм засвідчило низку проблем. Відсутність чітких критеріїв для оцінки «неможливості виконання роботи», розмитість понять «форс-мажор» і «призупинення трудового договору», неузгодженість між положеннями Кодексу законів про працю [17] та спеціальним законом [2] створили умови для неоднозначного тлумачення і, як наслідок, збільшення кількості трудових спорів.

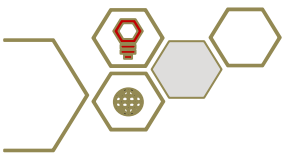
Показовим є те, що воєнний стан актуалізував питання балансу інтересів працівника і роботодавця. З одного боку, роботодавець прагне зберегти економічну життєздатність підприємства, зменшити витрати та забезпечити



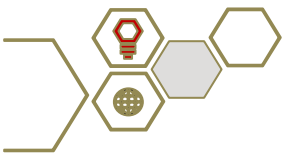
безпеку персоналу; з іншого – працівники потребують гарантій збереження робочого місця, заробітку та соціального захисту. Наявність правових прогалин у цій сфері спричинила численні судові позови щодо незаконного звільнення, невивлати заробітної плати, неправомірного переведення, зміни істотних умов праці без згоди працівника тощо [9, с. 79]. Ключову роль у тлумаченні нових норм почали відігравати судові органи, передусім Верховний Суд (ВС), який у своїх рішеннях формує правові позиції щодо застосування трудового законодавства в умовах воєнного стану. Суди різних інстанцій також поступово напрацьовують підходи до розмежування понять «призупинення дії трудового договору» та «простій», визначення меж застосування форс-мажорних обставин, правомірності дистанційної праці, гарантій для мобілізованих працівників [18]. Саме аналіз цієї судової практики (табл. 1) дозволяє оцінити ефективність тимчасових правових механізмів, виявити неузгодженості між різними рівнями нормативного регулювання та окреслити напрями подальшої оптимізації трудового законодавства України.

Таблиця 1**Судова практика щодо трудових відносин у період воєнного стану**

Суть спору	Нормативна база	Правова позиція суду	Узагальнений висновок
Призупинення дії трудового договору (ВС, 29.05.2025, № 947/14653/23)			
Працівниця оскаржила наказ АТ «Укрзалізниця» про призупинення договору, вважаючи, що підприємство продовжувало роботу і вона могла працювати	Закон №2136-ІХ; ст. 235 КЗпП; ст. 43 Конституції	Сам факт війни не є підставою для призупинення. Потрібна одночасна неможливість: роботодавця надати роботу і працівника її виконувати. За незаконне призупинення – середній заробіток як за вимушений прогул	Призупинення – виключний захід за доведених обставин неможливості обох сторін
Індивідуальна матеріальна відповідальність працівника (ВС, 28.05.2025, № 212/4819/23)			
Відшкодування шкоди працівником (начальник)	ст. 134, 137, 233, 234 КЗпП; ст. 367 КК	Наявність обвинувального вироку є підставою для повної матеріальної	Баланс вини та справедливості: повна відповідальність при кримінально караній



Суть спору	Нормативна база	Правова позиція суду	Узагальнений висновок
дільниці) за службову недбалість		відповідальності; розмір може бути зменшено з урахуванням вини/обставин (не при корисливому злочині). Строк може бути поновлений	недбалості
Звільнення за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП (скорочення) (ВС, 09.04.2025, № 463/5736/23)			
Оскарження звільнення через скорочення: чи запропоновані всі вакансії до дня звільнення	ст. 40, 49-2 КЗпП	Роботодавець зобов'язаний пропонувати всі наявні й ті, що з'являлися до моменту звільнення, посади, відповідні кваліфікації працівника	Формальне попередження не замінює реального працевлаштування; порушення процедури – підстава для поновлення
Відповідальність службової особи за незаконні звільнення (вимушений прогул) (ВС, 02.05.2025, № 522/17256/22)			
Позов про стягнення з посадової особи шкоди (виплата середнього заробітку поновленим)	п. 8 ч. 1 ст. 134, ст. 136, 137, 237 КЗпП; ч. 4 ст. 82 ЦПК	Персональна повна відповідальність посадовця, який видав незаконні накази про звільнення; позов може подати і юрособа, і вищий орган	Практика посилює персональну відповідальність керівників за незаконні управлінські рішення
Статус критично важливого підприємства (Одеський ОАС, 09.01.2025, № 420/34732/24)			
Оскарження скасування статусу «критично важливого» ТОВ «Апогей»	Постанова КМУ № 76 від 27.01.2023; критерії п. 2; дані про середню ЗП	Суд встановив відповідність критеріям (зокрема, середня ЗП) та соціальну значущість; розпорядження ОДА – протиправне	Рішення підкреслює необхідність об'єктивності й дотримання затверджених критеріїв при визначенні критичної важливості
Порушення порядку ведення військового обліку (адміністративна відповідальність) (Новомосковський міськрайонний суд Дніпропетровської обл., 11.03.2025, № 183/1204/25)			
Оскарження постанови за ч. 3 ст. 210-1 КУпАП щодо військового обліку на підприємстві	ч. 3 ст. 210-1 КУпАП; Постанова КМУ №1487 (пп. 12, 33, 34, 36, 40, 72); п. 3 ч. 3 ст. 286 КАС; п. 1 ч. 1 ст. 247 КУпАП	Відсутні конкретні докази та належне повідомлення; сумніви тлумачаться на користь особи; постанову скасовано	Процесуальні гарантії та належне доведення – обов'язкові навіть у період мобілізації
Гарантії мобілізованих: збереження середнього заробітку (ВС, 28.06.2023, № 753/12209/22)			
Оскарження наказу про	ч. 3 ст. 119 КЗпП (до/після	3 19.07.2022 роботодавець зберігає	Уніфіковано підхід: після 19.07.2022

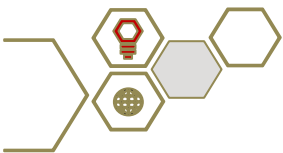


Суть спору	Нормативна база	Правова позиція суду	Узагальнений висновок
припинення виплати середнього заробітку мобілізованому працівнику з 01.08.2022	змін); Закон № 2352-IX (чинний з 19.07.2022); ст. 39 Закону № 2232-XII; Постанова КМУ № 168; ст. 43, 58 Конституції; позиції КСУ/ЄСПЛ	місце і посаду, але не середній заробіток; діє принцип незворотності закону та допустимість пропорційних обмежень у воєнний період	середній заробіток не зберігається, натомість – грошове забезпечення за місцем служби

Джерело: побудовано автором за [18; 19; 20]

Проведений аналіз судової практики показує, що під час воєнного стану у правозастосуванні норм трудового законодавства виникла низка концептуальних і процедурних проблем, які впливають на стабільність трудових відносин і реалізацію конституційного права на працю.

У постанові ВС від 02.05.2025 р. (справа № 522/17256/22) наголошено на важливості персональної відповідальності посадових осіб за незаконні звільнення, переведення або затримку виконання рішень суду про поновлення на роботі. Суд підкреслив, що матеріальна відповідальність керівників настає незалежно від форми вини, якщо їхні дії призвели до вимушеного прогулу чи виплати середнього заробітку незаконно звільненому працівникові. Це актуалізує відсутність чіткого механізму притягнення до повної матеріальної відповідальності та неузгодженість трудових, цивільних і процесуальних норм. Рішення Одеського окружного адміністративного суду від 09.01.2025 р. (справа № 420/34732/24) виявило прогалини у визначенні статусу критично важливих підприємств. Скасування розпорядження Одеської ОДА щодо ТОВ «Апогей» підтвердило, що критерії такого статусу залишаються суб'єктивними та нестабільними, а рішення приймаються без належного урахування фінансових і соціальних показників підприємства. Це демонструє недосконалість адміністративних процедур у сфері економічної безпеки в умовах війни. У рішенні Новомосковського міськрайонного суду від



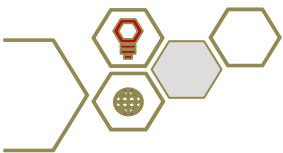
11.03.2025 р. (справа № 183/1204/25) скасовано постанову про адміністративне покарання керівника фермерського господарства за порушення правил військового обліку, оскільки у протоколі не конкретизовано сутність порушення, відсутні докази повідомлення особи, а об'єктивна сторона правопорушення не доведена. Це виявило формалізм у діяльності територіальних центрів комплектування (ТЦК), відсутність єдиної методології перевірок і низький рівень цифровізації військового обліку на підприємствах.

Отже, узагальнення судової практики підтверджує нагальну потребу у системній модернізації правозастосування, уніфікації контрольних процедур і посиленні юридичної визначеності у сфері трудових відносин під час воєнного стану. Комплексний аналіз наведених судових рішень дозволяє виокремити ключові проблеми та суперечності трудового законодавства цього періоду, які потребують подальшого вдосконалення й нормативного узгодження між трудовим, адміністративним і військовим правом. Узагальнення результатів наведено в табл. 2, що відображає основні напрями правових колізій і практичні наслідки для суб'єктів трудових відносин у воєнний час.

Таблиця 2

Ключові проблеми трудового законодавства у період воєнного стану за результатами аналізу судової практики

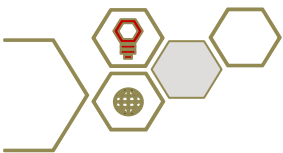
Судова справа	Суть правової колізії / проблеми	Зміст судової позиції	Виявлені наслідки / прогалини
ВС, постанова від 02.05.2025 у справі № 522/17256/22	Відповідальність посадових осіб за незаконне звільнення та затримку виконання судових рішень	ВС визнав право працівника на компенсацію середнього заробітку за вимушений прогул; наголошено на персональній матеріальній відповідальності керівника	Відсутній чіткий механізм притягнення до повної матеріальної відповідальності; колізія між трудовими й цивільними нормами
Одеський ОАС, рішення від 09.01.2025 у справі	Невизначеність критеріїв визначення критично важливих	Суд скасував рішення ОДА через неповне дослідження доказів і відсутність чіткої	Відсутність уніфікованих критеріїв, суб'єктивізм у



Судова справа	Суть правової колізії / проблеми	Зміст судової позиції	Виявлені наслідки / прогалини
№ 420/34732/24	підприємств	процедури	прийнятті управлінських рішень
Новомосковський міськрайонний суд, рішення від 11.03.2025 у справі № 183/1204/25	Недотримання процедури притягнення до адміністративної відповідальності за порушення військового обліку	Суд визнав відсутність доказів повідомлення особи та невизначеність складу правопорушення	Формалізм ТЦК, відсутність єдиної електронної системи військового обліку
ВС, постанова від 28.06.2023 у справі № 753/12209/22	Виплата середнього заробітку мобілізованим працівникам	Суд підтвердив, що після набрання чинності Законом № 2352-IX роботодавці зберігають лише місце роботи та посаду	Соціальна нерівність серед мобілізованих, звуження гарантій, потреба у компенсаційних механізмах
Узагальнення практики 2023–2025 рр.	Відсутність процедур доказування неможливості виконання трудових обов’язків (призупинення договорів)	Суди вимагають від сторін доведення об’єктивної неможливості виконання роботи, але закон не визначає алгоритм	Невизначеність підстав призупинення трудових договорів, зловживання роботодавців
Загальна тенденція судових рішень	Колізійність між КЗпП, Законом № 2136-IX та підзаконними актами	Судова практика непослідовна, застосовується залежно від дати виникнення правовідносин	Порушення принципу правової визначеності, неоднакове застосування норм права
Практика адміністративних судів 2024–2025 рр.	Неузгодженість електронних реєстрів при контролі у сфері праці	Суди вказують на необхідність технічної інтеграції баз ПФУ, ДПС, Держпраці	Інформаційні розриви, помилки у застосуванні санкцій, зниження ефективності контролю

Джерело: побудовано за [18; 19; 20]

Узагальнені дані свідчать, що основні проблеми трудового законодавства у період воєнного стану мають системний характер – від колізій нормативного рівня до процедурної невизначеності та цифрових прогалин у контролі. Це зумовлює потребу у комплексному оновленні трудового законодавства на засадах правової визначеності, пропорційності обмежень і соціального балансу.



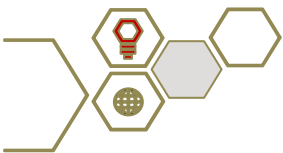
Сукупний аналіз судової практики та нормативних змін засвідчує, що трансформація трудових норм у період воєнного стану відбулася в умовах правової турбулентності [15, с. 99]. З одного боку, ухвалення Закону № 2352-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2] мало на меті забезпечити гнучкість трудових процесів, проте з іншого – спровокувало численні колізії між положеннями Кодексу законів про працю [17], підзаконними актами [17] та фактичними обставинами зайнятості. У результаті сформувався асиметричний режим регулювання, в якому перевага надана інтересам роботодавців, тоді як механізми захисту працівників виявилися послабленими або відсутніми.

Особливої уваги потребують норми щодо призупинення трудових договорів, зміни істотних умов праці, строків звернення до суду, а також організації кадрового діловодства. Саме в цих питаннях суди демонструють різноспрямовану практику тлумачення, що ускладнює формування єдиного підходу до реалізації трудових прав у період воєнного стану. Для виявлення ключових дисбалансів доцільно систематизувати зміст нормативних змін (табл. 3).

Таблиця 3

Еволюція ключових норм трудового законодавства у період воєнного стану

Норма КЗпП / Закону	Було (до 24.02.2022)	Стало (після змін Законом № 2352-IX)	Наслідки та проблематика правозастосування
Ст. 13 Закону № 2136-IX [2] – призупинення трудового договору	Не передбачено процедури; фіксувалася лише неможливість виконання роботи	Уведено можливість призупинення за ініціативи будь-якої сторони; обов'язковий наказ, погодження з військовою адміністрацією; можливість оскарження через Держпраці	Відсутній механізм компенсації заробітної плати; ризик зловживань; відмінності у формах документування
Ст. 32, 103 КЗпП [17] – зміна істотних умов праці	Попередження працівника за два місяці	Повідомлення здійснюється «до запровадження» нових умов	Порушення принципу стабільності трудових правовідносин; звуження прав працівників
Ст. 43 КЗпП	Обов'язкова згода	Не застосовується у	Ослаблення колективних

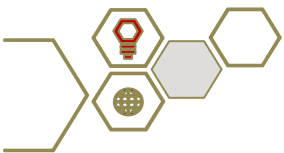


Норма КЗпП / Закону	Було (до 24.02.2022)	Стало (після змін Законом № 2352-IX)	Наслідки та проблематика правозастосування
[17] – звільнення за згодою профспілки	профспілкового органу	період воєнного стану	гарантій і профспілкового контролю
Ст. 233–234 КЗпП [17] – строки звернення до суду	Необмежений строк у спорах щодо оплати праці	Встановлено 3-місячний строк (1 рік – для роботодавця); поновлення лише в межах року	Звуження доступу до правосуддя; невизначеність критеріїв «поважних причин»
Ст. 7 Закону № 2136-IX [2] – кадрове діловодство	Визначався порядок архівного зберігання документів	Дозволено електронний документообіг, альтернативні способи комунікації	Позитивна цифровізація, але ризик втрати доказів і невизначеність автентичності електронних документів
Ст. 82 КЗпП [17] – відпустки	Час військової служби зараховувався до стажу	Вилучено з відпускнуго стажу	Зменшення соціальних гарантій мобілізованих працівників
Ст. 65, 67, 71, 73 КЗпП [17] – робочий час і вихідні	Діяв режим обмежень надурочних робіт і святкових днів	Норми не застосовуються під час воєнного стану	Підвищення навантаження на працівників; ризики порушення норм охорони праці

Джерело: побудовано автором за [21]

Порівняльний аналіз свідчить, що законодавець прагнув забезпечити безперервність виробничих процесів, проте втратив баланс між гнучкістю трудових відносин і соціальними гарантіями. Значна частина норм ухвалювалася у терміновому порядку, без узгодження з положеннями Конституції України [22], що призвело до неузгодженості між правовим статусом працівника й фактичними умовами його праці.

Судова практика підтверджує цю тенденцію: у справах № 753/12209/22 та № 160/11423/23 суди наголошують на недопустимості звуження змісту конституційних гарантій праці, тоді як рішення у справах № 420/34732/24 і № 183/1204/25 демонструють схильність до розширеного тлумачення прав роботодавців. Таким чином, законодавчі новації, спрямовані на спрощення процедур, де-факто ускладнили правозастосування, оскільки нормативні зміни не супроводжувалися відповідними процесуальними гарантіями.



З огляду на це, оптимізація трудового законодавства у період воєнного стану має передбачати уніфікацію правових норм, гармонізацію строків і процедур, створення прозорого механізму електронного діловодства та компенсаційних виплат, що дозволить забезпечити сталість трудових правовідносин і відновити довіру до державної системи захисту працівників.

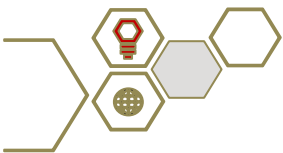
Системні зміни, спричинені війною, актуалізували потребу не лише в адаптації трудових відносин до форс-мажорних обставин, а й у переосмисленні принципів соціального партнерства. Досвід судової практики показав, що формальна гнучкість норм без належного процесуального забезпечення призводить до зростання кількості трудових спорів і нерівності сторін трудового договору.

У контексті євроінтеграційного курсу України та виконання зобов'язань за Угодою про асоціацію з ЄС [23] оновлення трудового законодавства доцільно розглядати не як тимчасову реакцію на виклики воєнного стану, а як стратегічний етап переходу до сучасної моделі трудового права ризик-орієнтованого типу, що поєднує гнучкість регулювання, соціальну відповідальність і відповідність європейським стандартам гідної праці. Такий підхід сприятиме підвищенню стійкості ринку праці, забезпеченню правової визначеності та формуванню нової культури трудових відносин у післявоєнний період. З метою систематизації ключових викликів і окреслення шляхів їх подолання узагальнено основні проблеми та напрями оптимізації трудового законодавства в умовах воєнного стану (табл. 4).

Таблиця 4

Основні проблеми та напрями оптимізації трудового законодавства під час воєнного стану

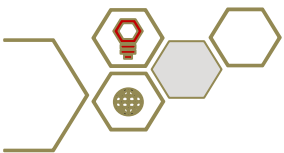
Проблема / колізія	Прояв у правозастосуванні	Нормативна причина	Пропонований напрям оптимізації
Відсутність дієвого механізму компенсації заробітної плати під час	Працівники не отримують компенсацій через відсутність порядку відшкодування; суди не мають практичного	Частина 4 ст. 13 Закону № 2136-IX не містить процедури реалізації	Установлення на рівні підзаконного акта алгоритму компенсацій (через Фонд соцстраху або воєнні грантові програми)



Проблема / колізія	Прояв у правозастосуванні	Нормативна причина	Пропонований напрям оптимізації
призупинення трудового договору	інструменту для захисту прав		
Неузгодженість строків звернення до суду	Різна судова практика: одні суди поновлюють строки, інші відмовляють	Невизначеність терміну «поважні причини» у ст. 234 КЗпП	Уточнити у КЗпП критерії поважності та закріпити єдиний алгоритм поновлення строків
Відсутність єдиного порядку призупинення трудових договорів	Роботодавці застосовують різні форми наказів; частина не погоджується з військовими адміністраціями	Відсутність затвердженого типового зразка	Розробити уніфіковану форму наказу про призупинення трудового договору та порядок його погодження
Цифрові прогалини у веденні кадрового діловодства	Електронні накази, повідомлення й архіви не мають доказової сили у суді	Відсутній механізм верифікації електронних документів	Створити єдиний державний реєстр кадрових документів з електронним підписом і фіксацією часу
Ослаблення ролі профспілок	Роботодавці звільняють без погодження з профспілковим органом	Ст. 43 КЗпП не діє під час воєнного стану	Запровадити механізм післяконтролю рішень роботодавця через профспілкові ради або трудові інспекції
Втрата гарантій мобілізованих працівників	Час служби не зараховується до стажу для відпусток	Зміни до ст. 82 КЗпП	Відновити соціальні гарантії мобілізованих через компенсаційні дні або додаткову відпустку після демобілізації
Невизначеність щодо умов надурочних робіт	Відсутній контроль за навантаженням працівників у режимі воєнного стану	Призупинення дії ст. 65, 67, 71, 73 КЗпП	Визначити межі допустимого робочого часу через окремі норми з урахуванням безпеки праці
Недостатній рівень правової обізнаності сторін	Значна частина спорів виникає через нерозуміння змін до законодавства	Відсутність державних роз'яснень у доступній формі	Розробити онлайн-платформу «Трудові права під час війни» з інтерактивними інструкціями та шаблонами документів

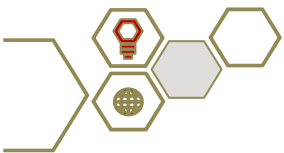
Джерело: побудовано автором

На підставі проведеного дослідження доцільно визначити ключові напрями оптимізації трудового законодавства в умовах воєнного стану, спрямовані на підвищення його гнучкості, правової визначеності та соціальної збалансованості. Передусім йдеться про вдосконалення механізмів



компенсації працівникам шляхом встановлення чіткого алгоритму виплат через Пенсійний фонд або спеціальні воєнні грантові програми, що забезпечить реальний соціальний захист. Важливим кроком є уніфікація кадрового діловодства через створення єдиного державного реєстру документів із використанням електронного підпису та фіксацією часу, що підвищить прозорість і достовірність трудових процесів. Доцільним також є запровадження механізму післяконтролю рішень роботодавців через профспілкові ради чи трудові інспекції та відновлення соціальних гарантій мобілізованих осіб у формі компенсаційних днів або додаткових відпусток після демобілізації. Реалізація зазначених напрямів має відбуватися у межах гармонізації національного законодавства з європейськими стандартами із подальшим формуванням Трудового кодексу воєнного й післявоєнного періоду, що забезпечить системність, стабільність і правову визначеність трудових відносин.

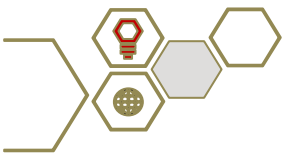
Висновки. Проведене дослідження показало, що воєнний стан став каталізатором для радикального перегляду трудового законодавства України, який відбувся у режимі оперативного реагування, але без належного системного узгодження. Норми, покликані забезпечити гнучкість трудових відносин, у низці випадків призвели до звуження соціальних гарантій та порушення принципу правової визначеності. Аналіз судової практики продемонстрував відсутність єдиного підходу до тлумачення норм про призупинення трудових договорів, зміну істотних умов праці, строки звернення до суду та організацію кадрового діловодства. Це засвідчує наявність прогалин у законодавстві і потребу в уніфікації судових позицій через узагальнення Верховного Суду. Оптимізація трудового законодавства має здійснюватися в напрямі гармонізації правового режиму воєнного стану з європейськими трудовими стандартами, зокрема щодо процедурних гарантій, компенсаційних механізмів і електронного документообігу. Ключовим завданням законодавця є створення стабільної нормативної архітектури, яка



поєднає адаптивність регулювання з верховенством права та соціальною справедливістю. Отже, еволюція трудового законодавства у період воєнного стану має трансформуватися з тимчасової реакції на кризу у стійку модель правової гнучкості з гарантованим захистом людської гідності та трудових прав, що відповідатиме європейським цінностям і вимогам післявоєнної відбудови України.

Список використаних джерел

1. Міщук І. В., Киричук Б. С. Актуальні зміни трудового законодавства України в умовах правового режиму воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2024. № 6. С. 411-415. DOI: <http://doi.org/10.24144/2788-6018.2024.06.67>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 10.08.2025).
3. Андрушко А. Трудові відносини у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 1, № 73. С. 147-150. DOI: <http://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.24>.
4. Cherevko N. Right to work under martial law: Legislative aspect in Ukraine. *Law Journal of the National Academy of Internal Affairs*. 2024. Т. 14(3). С. 55–65. DOI: <http://doi.org/10.56215/naia-chasopis/3.2024.55>.
5. Vyshnovetska S. V., Vyshnovetskyi V. M., Dyban M. P., Kmetyk K. V., Chernous S. M. Legal regulation of labour relations in the conditions of martial law in Ukraine. *Work Organisation, Labour & Globalisation*. 2024. Vol. 18, № 2. P. 219–244. DOI: <http://doi.org/10.13169/workorgalaboglob.18.2.219>.
6. Venediktov S. The impact of the armed conflict on labour law: the case of Ukraine. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2023. № 4(21). P. 278–291. DOI: <http://doi.org/10.33327/AJEE-18-6.4-n000478>.
7. Ostapenko L., Yesimov S., Prots I., Marych N., Tarnavska M. Legal support



of labor protection standards under martial law. *Naukovyi Visnyk Natsionalnoho Hirnychoho Universytetu*. 2023. № 6. С. 119–126. DOI: <http://doi.org/10.33271/nvngu/2023-6/119>.

8. Vashchenko K., Kokhan N., Zytsyk S. War and labor relations: impact on the enforcement of civil and labor law, remuneration, vacation time and liability. *Journal of Law and Sustainable Development*. 2023. Vol. 11, № 11. Article e2183. DOI: <http://doi.org/10.55908/sdgs.v11i11.2183>.

9. Поліщук М. М. Захист трудових прав працівників у період воєнного стану: проблеми та перспективи. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. № 4(3). С. 505–509. DOI: <http://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.3.77>.

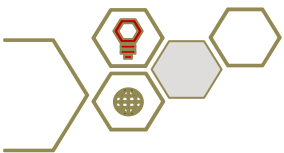
10. Глущенко М. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2022. Т. 1, № 74. С. 176–182. DOI: <http://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.30>.

11. Акіліна О. В., Рябець К. А. Правове регулювання соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану: економічні та управлінські аспекти. *European Scientific Journal of Economic and Financial Innovation*. 2025. № 3(17). С. 421–430. DOI: <http://doi.org/10.32750/2025-0337>.

12. Васько Б. В., Панчишин О. Ю. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану. *Наукові записки Львівського університету бізнесу і права*. 2025. № 45. С. 293–299. URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1697> (дата звернення: 10.08.2025).

13. Мехеда В. Д. Правове регулювання трудових відносин працівників Збройних сил України: сучасні виклики та перспективи. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Вип. 90(2). С. 407–411. DOI: <http://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.56>.

14. Менджул М., Калько А. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2022. № 5.



С. 168–171. DOI: <http://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30>.

15. Кузнецова Ю. В. Реформування трудових правовідносин під час воєнного стану. *Правова держава*. 2023. № 50. С. 99–105. DOI: <http://doi.org/10.18524/2411-2054.2023.50.280277>.

16. Лисянський П. Л. Цивільний мілітаризм РФ як загроза виникнення військових конфліктів у країнах Східної Європи. *Європейські орієнтири розвитку України: науково-практичний вимір в умовах воєнних викликів: матеріали міжнар. наук.-практ. конф. (Одеса, 26 квіт. 2024 р.)* / НУ «ОЮА»; за ред. С. В. Ківалова; відп. за вип. М. Р. Аракелян. Одеса: Фенікс, 2024. С. 780–782. URL: <https://hdl.handle.net/11300/28331> (дата звернення: 10.08.2025).

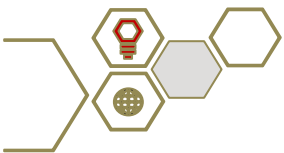
17. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 10.08.2025).

18. Судова практика з розгляду трудових спорів, які виникли під час воєнного стану. URL: <https://7eminar.ua/news/951-sudova-praktika-z-privodu-trudovix-sporiv-pid-cas-viini> (дата звернення: 10.08.2025).

19. Дайджест судової практики з трудових спорів. Комітет НААУ з питань трудового права. 2025. URL: https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/Дайджест_судової_практики_з_т_рудових_спорів_04_06_2025.pdf (дата звернення: 10.08.2025).

20. Дайджест судової практики з питань бронювання, військового обліку та мобілізації за I півріччя 2025 року. Комітет НААУ з питань трудового права. Центр надання методичної допомоги та координації волонтерського руху адвокатів з правового захисту військовослужбовців при НААУ. URL: <https://kadroland.com/news/5433-mobilizaciya-bronyuvannya-ta-vo-sudova-praktika-2025> (дата звернення: 10.08.2025).

21. Ступак О. Регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/Prezent_Regul_trud_



vidnos.pdf (дата звернення: 10.08.2025).

22. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР.
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 10.08.2025).

23. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Міжнародний документ від 27.06.2014 № 984_011. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text (дата звернення: 10.08.2025).

24. Директива (ЄС) 2019/1152 Європейського парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі. URL: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@sro-budapest/documents/genericdocument/wcms_748901.pdf (дата звернення: 10.08.2025).