

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/apdp.v108.2025.11>

Є. А. Лапін

ORCID: 0009-0007-0732-7873

ПРАВОВИЙ СТАТУС СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми. Воєнний стан, запроваджений в Україні Указом Президента від 24 лютого 2022 року № 64/2022 [1], істотно змінив баланс між інтересами держави, роботодавців і працівників. Сфера праці стала однією з найбільш чутливих до викликів війни, адже саме трудові правовідносини забезпечують громадянам економічну стабільність, соціальні гарантії та відчуття безпеки навіть у кризових умовах. Утім, воєнна агресія спричинила необхідність оперативного оновлення правових механізмів, що регулюють трудові відносини, аби забезпечити безперервність виробничих процесів, збереження робочих місць і гнучкість у діях роботодавців.

Законами України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [2], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX [3] та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин» від 19 липня 2022 року № 2434-IX [4] було запроваджено комплекс тимчасових норм, що суттєво трансформували класичну модель трудового права. Вони торкнулися питань прийняття на роботу, припинення трудових договорів, звільнення працівників, гарантій мобілізованим, режиму робочого часу та оплати праці.

Як зазначає А. Павловський, прийняті зміни стали вимушеним кроком у надзвичайних умовах, однак водночас істотно змінили співвідношення прав працівників і роботодавців [5, с. 171]. На думку В. Безусого, у цей період фактично сформувався особливий правовий режим праці, що поєднує елементи звичайного трудового законодавства й норм воєнного часу [6, с. 19]. Проблема полягає в тому, що законодавчі зміни, спрямовані на забезпечення стабільності економіки та обороноздатності держави, водночас поставили під питання дотримання конституційних гарантій трудових прав і соціального захисту громадян. Збереження справедливого балансу між публічними інтересами та правами працівників сьогодні є не тільки юридичним викликом, а й необхідною умовою соціальної стійкості та відновлення держави в післявоєнний період.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема правового статусу суб'єктів трудових правовідносин у воєнний період знайшла відображення у працях таких науковців, як О. Акіліна [7], В. Безусий [6], В. Галько [8], О. Горностаї [9], Д. Дишлевук [10], К. Машков [9; 11], Б. Мірошник [12], Л. Остапенко [10], А. Павловський [5], А. Семенюк-Прибатень [11], Т. Товт [9], І. Топчанюк [10]. Їх дослідження охоплюють різні аспекти впливу воєнного стану на сферу праці: від трансформації законодавчих норм до зміни соціальних гарантій працівників і ролі держави у регулюванні трудових відносин.

Як зазначають А. Семенюк-Прибатень та К. Машков, прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX стало тимчасовим механізмом підтримання економічної стабільності, але водночас створило ризики надмірної гнучкості, що може послабити соціальний захист найманих працівників [11, с. 239]. А. Павловський наголошує, що ухвалені під час війни зміни призвели до звуження обсягу трудових прав, а окремі з них не відповідають стандартам Міжнародної організації праці та праву Європейського Союзу [5, с. 171].

На думку Л. Остапенко, Д. Дишлевук та І. Топчанюк, питання мобілізації потребує більшої правової визначеності, оскільки оновлена редакція статті 119 Кодексу законів про працю України [13] більше не гарантує виплату середнього заробітку мобілізованим працівникам, залишаючи це на розсуд роботодавця [10, с. 2]. Водночас О. Акіліна та К. Рябець зазначають, що у період воєнного стану держава істотно посилила регулювання трудових відносин, що підвищило її управлінську роль, але звузило автономію сторін трудового договору [7, с. 423].

В. Безусий звертає увагу на необхідність збереження принципів захисту трудових прав навіть у кризових умовах, наголошуючи, що забезпечення гідної праці є елементом національної безпеки та соціальної стабільності [6, с. 18]. В. Галько, у свою чергу, розглядає питання правового статусу суб'єктів трудових правовідносин крізь призму їхніх функцій та обов'язків, що дозволяє краще зрозуміти внутрішню структуру трудового права в сучасних умовах [8, с. 1].

Мета статті – дослідити трансформацію правового статусу суб'єктів трудових правовідносин в умовах воєнного стану, зокрема зміни у правах і гарантіях працівників, обов'язках роботодавців та ролі держави, а також визначити, наскільки такі зміни узгоджуються з міжнародними стандартами.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану ґрунтується на Конституції України, Кодексі законів про працю України та спеціальних законах, ухвалених після 2022 року для забезпечення гнучкості трудових відносин в умовах війни. Конституційна основа цього регулювання визначена статтею 43 Основного Закону, яка гарантує кожному право на працю, забороняє примусову працю (крім випадків, пов'язаних із військовою чи альтернативною службою) і встановлює право на належні, безпечні та здорові умови праці, а також на заробітну плату не нижчу від визначеної законом. Ця норма залишається базовою гарантією навіть у період дії воєнного стану, коли допускається тимчасове обмеження окремих прав [14].

Ключовим актом спеціального законодавства є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, який визначає особливості праці працівників усіх підприємств незалежно від форми власності та виду діяльності. Відповідно до статті 1 цього Закону, у період дії воєнного стану допускається обмеження конституційних прав, передбачених статтями 43 і 44 Конституції України, що стосуються права на працю та на страйк [2]. Цей акт встановлює особливі правила щодо укладення трудових договорів, переведення працівників без їхньої згоди, змін істотних умов праці, режиму робочого часу та звільнення працівників. Наприклад, стаття 3 передбачає право роботодавця тим-

часово перевести працівника на іншу роботу без його згоди у разі необхідності ліквідації наслідків бойових дій, а стаття 6 дозволяє збільшувати тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень для працівників об'єктів критичної інфраструктури [2].

Важливими доповненнями до цього правового поля стали Закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» [4] та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» [15]. Вони спрямовані на адаптацію трудового законодавства до сучасних умов ринку праці, зокрема впровадження електронних трудових договорів, спрощення процедур укладення строкових контрактів і розширення прав роботодавця на зміну умов праці під час війни. Наприклад, згідно зі змінами до статті 119 Кодексу законів про працю України, за мобілізованими працівниками зберігаються місце роботи та посада, однак скасовано обов'язок роботодавця з виплати середнього заробітку, що викликало наукову дискусію щодо гарантій соціального захисту таких осіб [13].

Особливу увагу привертає новеластатті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якою запроваджено правовий механізм призупинення дії трудового договору [2]. Це тимчасове припинення виконання сторонами своїх обов'язків через неможливість здійснення роботи внаслідок бойових дій, при цьому трудові відносини формально не припиняються. Як зазначає Б. Мірошник, така норма є унікальною для українського трудового права, адже поєднує елементи гнучкості та гарантійного підходу: вона дозволяє зберегти трудові права працівника й передбачає можливість їх поновлення після відновлення діяльності суб'єкта господарювання [12, с. 243].

Таким чином, система трудового законодавства у воєнний період характеризується прагненням до балансу між потребами держави та гарантіями працівників. З однієї сторони, спеціальні закони забезпечують оперативність кадрових рішень і підтримання обороноздатності економіки, з іншої – зберігають основні соціальні гарантії, закріплені Конституцією України. Науковці наголошують, що подальше узгодження цих норм із європейськими стандартами трудового права є необхідною умовою модернізації національного законодавства.

У період воєнного стану правовий статус працівника зазнав суттєвих трансформацій, зумовлених необхідністю поєднання трудових гарантій із потребами національної безпеки. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3] змінив статтю 119 Кодексу законів про працю України, скасувавши норму про обов'язкову виплату середнього заробітку мобілізованим працівникам. За ними зберігаються лише місце роботи та посада. Як зазначає М. Хмара, це призвело до виникнення правової колізії між обов'язком держави гарантувати соціальний захист військовослужбовців та принципом недискримінації у сфері праці [16, с. 122]. Така ситуація потребує додаткового правового врегулювання для забезпечення єдності правозастосовної практики.

Крім того, у воєнний період було розширено дискреційні повноваження роботодавця, що відобразилось у можливості змінювати режим праці, відтерміновувати відпустки та застосовувати інші гнучкі механізми організації трудового процесу. На думку В. Безусого, подібні обмеження слід розглядати як тимчасові, а їх реалізація має ґрунтуватися на принципах пропорційності, правової визначеності та обґрунтованості [15, с. 21]. Це дозволяє підтримувати ефективність економіки, не нівелюючи базових соціальних прав працівників навіть у кризових умовах.

Окремого розгляду потребує питання гарантій для працівників, які проходять службу в лавах Сил територіальної оборони. Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України, за ними зберігаються середній заробіток, посада та місце роботи, оскільки така діяльність має характер виконання громадянського обов'язку, а не військової служби [13]. Ця правова відмінність має суттєве практичне значення, оскільки дозволяє запобігти порушенням трудових прав працівників, які беруть участь у територіальній обороні, та забезпечує додаткові соціальні гарантії для їхніх сімей.

В умовах воєнного стану правовий статус роботодавця зазнав істотних змін, спрямованих на забезпечення безперервності виробничих процесів і збереження економічної стабільності. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачив низку спеціальних повноважень, що дозволяють роботодавцям гнучко реагувати на наслідки бойових дій і кризові обставини. Зокрема, стаття 10 цього Закону надає право тимчасово переводити працівника без його згоди на іншу роботу, якщо це необхідно для ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій або забезпечення діяльності критично важливих об'єктів [2]. Це дозволило багатьом суб'єктам господарювання продовжити функціонування навіть у регіонах, наближених до зони бойових дій. Водночас, як зазначає А. Павловський, розширення дискреційних повноважень роботодавця потребує чітких правових меж, аби уникнути зловживань і забезпечити дотримання принципу справедливості у трудових відносинах. Науковець наголошує, що питання балансу між оперативністю управлінських рішень і гарантіями прав працівників має бути врегульоване у процесі післявоєнної кодифікації трудового законодавства [5, с. 174].

Зміни торкнулися також порядку припинення трудових відносин. Законодавець передбачив можливість скорочення строку попередження про звільнення до 10 днів, що обґрунтовується необхідністю оперативної адаптації бізнесу до динамічних воєнних умов. Така норма дійсно спрощує кадрові процедури та полегшує управління підприємствами в умовах невизначеності. Однак, як слушно зазначає В. Галько, подібне спрощення послаблює позицію найманого працівника, знижує стабільність трудових відносин і створює ризики для реалізації принципу соціального партнерства [8, с. 5]. Звідси постає потреба вдосконалення контролю за законністю дій роботодавців і посилення соціальних гарантій звільнених працівників у період воєнного стану.

У період воєнного стану держава виступає не просто гарантом дотримання трудових прав, а активним суб'єктом, який формує нову модель взаємодії між роботодавцями, працівниками та суспільством. Її ключова функція полягає в забезпе-

ченні стабільності ринку праці, мінімізації безробіття та збереженні людського потенціалу країни. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» [11] започаткував масштабну реформу служби зайнятості, орієнтовану на активну політику зайнятості, професійну перепідготовку та підтримку мобільності робочої сили. Особливу увагу приділено створенню програм працевлаштування для внутрішньо переміщених осіб, ветеранів війни та осіб з інвалідністю, що постраждали від бойових дій. Як слушно підкреслюють О. Акіліна та К. Рябець, в умовах війни держава фактично перетворюється на співсуб'єкта трудових правовідносин, який не лише контролює дотримання законодавства, а й бере безпосередню участь у процесі відновлення ринку праці, створенні робочих місць і стимулюванні підприємницької активності [7, с. 428]. Така трансформація ролі держави свідчить про посилення соціальної функції трудового права та формування нових механізмів взаємної відповідальності між державою і працівником.

Поряд із цим, держава реалізує регулятивну та контрольну функції через механізм обмеження або коригування трудових прав у межах воєнної необхідності. Відповідно до статті 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII [17], органи державної влади можуть тимчасово обмежувати конституційні права громадян, у тому числі трудові, якщо це зумовлено потребами оборони чи національної безпеки. Водночас такі обмеження мають бути правово вмотивованими, пропорційними та тимчасовими. Як зазначає В. Безусий, держава не може діяти виключно як інструмент примусу, її втручання має ґрунтуватися на принципах верховенства права, соціальної справедливості та гуманізму [6, с. 21]. Саме дотримання цих принципів визначає легітимність державної політики у сфері трудових відносин і забезпечує довіру громадян до інститутів влади навіть у кризових умовах.

Таким чином, держава в умовах воєнного стану виконує комплексну роль: від регулятора й гаранта дотримання прав до активного учасника процесу відновлення трудових ресурсів. Її діяльність спрямована на забезпечення рівноваги між воєнною необхідністю та соціальною стабільністю, що є визначальним чинником для подальшої післявоєнної модернізації ринку праці України.

У період дії воєнного стану відбулося істотне послаблення ролі профспілок у системі соціального діалогу. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3] передбачив можливість звільнення працівника без попереднього погодження з профспілковим органом. Такий підхід, хоча й обґрунтовується необхідністю спрощення управлінських процедур у кризових умовах, суперечить Конвенції Міжнародної організації праці «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23 червня 1971 року № 135, яка гарантує право представників працівників на участь у прийнятті рішень, що стосуються трудових прав і гарантій [18].

Крім того, відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV, профспілки мають право представляти інтереси працівників у колективних переговорах, погоджувати звільнення членів профспілки, ініціювати перевірки дотримання законодавства про працю та брати участь у формуванні політики зайнятості [19]. Проте під час воєнного стану реалізація цих повноважень обмежена, що фактично зменшило можливості профспілок здійснювати ефективний контроль за дотриманням трудових прав.

Як наголошує А. Павловський, відновлення повноцінного функціонування профспілкових організацій і повернення механізмів колективного захисту прав працівників має стати одним із ключових етапів післявоєнної демократизації трудового законодавства. Науковець підкреслює, що без активної участі профспілок неможливо забезпечити справжній баланс між інтересами держави, роботодавців і працівників [5, с. 176].

У цьому контексті відновлення дієвого соціального діалогу, передбаченого Конвенцією Міжнародної організації праці від 1 липня 1949 року № 98 «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» [20], набуває особливого значення. Його ефективна реалізація сприятиме стабілізації трудових відносин, підвищенню рівня довіри між сторонами соціального партнерства та формуванню справедливих умов праці у післявоєнний період.

Висновки. У період дії воєнного стану правовий статус суб'єктів трудових правовідносин зазнав суттєвої трансформації, зумовленої необхідністю адаптації трудового законодавства до умов національної безпеки та економічної нестабільності. Законодавець, реагуючи на виклики війни, створив гнучкі правові механізми, що дозволили роботодавцям оперативно ухвалювати кадрові рішення й підтримувати безперервність виробничих процесів. Водночас такі нововведення призвели до послаблення соціальних гарантій працівників, звуження дії окремих норм Кодексу законів про працю та зміщення акценту з принципу стабільності трудових прав на принцип доцільності й ефективності.

Попри це, основоположні конституційні принципи – право на працю, рівність, соціальний захист і недискримінація, залишаються незмінними правовими орієнтирами. Науковці наголошують, що саме їх збереження забезпечує легітимність обмежувальних заходів та правову сталість системи трудових відносин навіть у кризових обставинах. Після завершення воєнного стану Україна має здійснити комплексну ревізію трудового законодавства з урахуванням міжнародних трудових стандартів. Особливого значення набуває відновлення соціального діалогу, посилення ролі профспілок у захисті трудових прав та їх участі у формуванні державної політики у сфері праці.

Отже, правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у період воєнного стану характеризується тимчасовим переважанням публічних інтересів над приватними. У післявоєнний період ключовим завданням держави стане повернення до принципів верховенства права, соціальної справедливості та партнерства у сфері праці, що забезпечить стійкість, прогнозованість і гуманістичний характер трудових відносин в оновленій Україні.

Література

1. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022> (дата звернення: 06.11.2025).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 06.11.2025).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 р. № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
5. Павловський А. М. Проблемні зміни трудового законодавства під час воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2025. Т. 2, № 89. С. 170–176. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.89.2.25>
6. Безусий В. В. Принципи захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану. *Forum Prava*. 2025. № 2 (82). С. 18–24. DOI: <http://doi.org/10.5281/zenodo.15560515>
7. Акіліна О. В., Рябець К. А. Правове регулювання соціально-трудова відносин в умовах воєнного стану: економічні та управлінські аспекти. *Європейський науковий журнал економічних та фінансових інновацій*. 2025. № 3 (17). С. 421–430. DOI: <https://doi.org/10.32750/2025-0337>
8. Галько В. М. Поняття і види суб'єктів трудового права та їх правового статусу. *Академічні візії*. 2024. Вип. 31. С. 1–6. DOI: [10.5281/zenodo.11232559](https://doi.org/10.5281/zenodo.11232559)
9. Машков К. Є., Горностаї О. Б., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 1. С. 122–131. DOI: [10.32782/392253](https://doi.org/10.32782/392253)
10. Остапенко Л. О., Дишлевук Д. О., Топчанюк І. П. Мобілізація та трудові права: баланс між обов'язком перед державою та правами працівника. *Академічні візії*. 2025. № 44. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15847991> (дата звернення: 06.11.2025).
11. Семенюк-Прибатень А. В., Машков К. Є. Трудові відносини в умовах війни: нові зміни. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 6. С. 239–242. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2023-6/54>
12. Мірошник Б. Ю. Законодавчі особливості процесу організації праці працівників в умовах воєнного стану. *Нове українське право*. 2025. № 3. С. 242–248. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2025.3.29>
13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
14. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці : Закон України від 21.09.2022 р. № 2622-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2622-20#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
16. Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 2. С. 121–125. DOI: [10.35774/app2022.02.121](https://doi.org/10.35774/app2022.02.121)
17. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 07.11.2025).
18. Конвенція Міжнародної організації праці «Про захист прав представників працівників на підприємстві та можливості, що їм надаються» від 23.06.1971 р. № 135. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_186#Text (дата звернення: 06.11.2025).
19. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності : Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text> (дата звернення: 07.11.2025).

20. Конвенція Міжнародної організації праці «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р. № 98. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text (дата звернення: 06.11.2025).

Анотація

Лалін Є. А. Правовий статус суб'єктів трудових правовідносин в умовах воєнного стану в Україні. – Стаття.

У статті досліджено трансформацію правового статусу суб'єктів трудових правовідносин під впливом правового режиму воєнного стану в Україні. З'ясовано, що з початком повномасштабної війни законодавець був змушений адаптувати норми трудового права до нових соціально-економічних реалій, забезпечуючи водночас стабільність ринку праці та гнучкість управлінських рішень. На основі аналізу чинного законодавства України у сфері праці встановлено, що запроваджені зміни спрямовані на підтримання економічної стійкості держави, проте призвели до тимчасового звуження окремих трудових гарантій. Визначено, що ключові новели трудового законодавства воєнного періоду стосуються порядку укладення та призупинення трудових договорів, гнучкого режиму робочого часу, особливостей звільнення працівників, соціальних гарантій мобілізованим громадянам, а також посилення ролі держави як активного регулятора у сфері праці. Такі зміни, попри свій тимчасовий характер, стали індикатором переходу трудового права до нової моделі – моделі адаптивного правового регулювання, покликаної забезпечити баланс між потребами обороноздатності держави та дотриманням основних прав людини.

Розкрито зміст правового статусу працівників у контексті обмеження соціальних гарантій, розширення дискреційних повноважень роботодавців і посилення регулятивної функції держави. Окрему увагу приділено питанню ролі профспілок, чия участь у соціальному діалозі була обмежена внаслідок спрощення процедур звільнення працівників, що суперечить положенням Конвенцій Міжнародної організації праці № 135 та № 98. Обґрунтовано, що після завершення воєнного стану необхідним є відновлення балансу між публічними інтересами та трудовими правами громадян, перегляд національного трудового законодавства з урахуванням міжнародних стандартів і посилення ролі профспілкових організацій у системі соціального партнерства.

Зроблено висновок, що правовий статус суб'єктів трудових правовідносин у період війни характеризується тимчасовим переважанням інтересів держави та роботодавця, проте фундаментальні конституційні принципи права на працю, рівності й соціальної справедливості залишаються базовими орієнтирами розвитку трудового права України.

Ключові слова: воєнний стан, трудові правовідносини, працівник, роботодавець, трудові гарантії, трудове законодавство, правовий статус.

Summary

Lapin Ye. A. The legal status of the subjects of labour relations under martial law in Ukraine. – Article.

The article examines the transformation of the legal status of the subjects of labour relations under the influence of the legal regime of martial law in Ukraine. It has been established that with the onset of the full-scale war, the legislator was forced to adapt the norms of labour law to new socio-economic realities while ensuring both the stability of the labour market and the flexibility of managerial decisions. Based on the analysis of the current Ukrainian labour legislation, it was determined that the adopted changes are aimed at maintaining the state's economic resilience but have simultaneously led to a temporary narrowing of certain labour guarantees. The study identifies that the key novelties of wartime labour law concern the procedures for concluding and suspending employment contracts, flexible working hours, specific conditions for employee dismissal, social guarantees for mobilized citizens, and the strengthening of the state's role as an active regulator in the field of labour. Despite their temporary nature, these changes have become an indicator of the transition of Ukrainian labour law to a new model – an adaptive regulatory model designed to balance the needs of national defence with the protection of fundamental human rights.

The article reveals the content of the legal status of employees in the context of reduced social guarantees, expanded discretionary powers of employers, and the strengthened regulatory function of the state. Special attention is given to the role of trade unions, whose participation in social dialogue was limited due to the simplification of dismissal procedures, which contradicts the provisions of the International Labour Organization Conventions No. 135 and No. 98. It is substantiated that after the termination of martial law, it will be necessary to restore the balance between public interests and citizens' labour rights, revise national labour legislation in line with international standards, and enhance the role of trade union organizations within the system of social partnership.

It is concluded that the legal status of the subjects of labour relations during wartime is characterized by a temporary predominance of the interests of the state and employers; however, the fundamental constitutional principles of the right to work, equality, and social justice remain the essential benchmarks for the development of labour law in Ukraine.

Key words: martial law, labour relations, employee, employer, labour guarantees, labour legislation, legal status.

Дата першого надходження рукопису до видання: 24.11.2025

Дата прийнятого до друку рукопису після рецензування: 22.12.2025

Дата публікації: 31.12.2025