

Ганна ТЕРЕХОВА

курсант факультету підготовки
фахівців для органів
досудового розслідування
Національної поліції України

Кристина РЕЗВОРОВИЧ

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Національної поліції України,
доктор юридичних наук, доцент
<https://orcid.org/0000-0003-1183-613X>
(Дніпровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

ЗАХИСТ ПРАВ МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Воєнний стан вимагає від держави мобілізації значної частини населення, включно з працівниками різних сфер. Однак, разом із військовими обов'язками важливо забезпечити дотримання їх трудових, соціальних і правових гарантій. Захист прав мобілізованих працівників є ключовим аспектом державної політики, оскільки від нього залежить не лише добробут самих військовослужбовців, але й стабільність економіки та правової системи. У цьому контексті особливу роль відіграє законодавче врегулювання питань збереження робочих місць, соціального забезпечення та правових механізмів захисту мобілізованих осіб. Роботодавцям довелося приймати важливі рішення в умовах воєнного стану, що може призвести до трудових спорів. Проте, нові правила та судова практика надають основи для вирішення конфліктів, адаптуючись до умов воєнного часу [1].

Особливості впливу робочого часу на працівників. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» [7], «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» [8] надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. Відповідно до статті 119 КЗпП України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, зокрема шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [9]. Згідно з КЗпП, робочий день складає 8 годин, а тривалість робочого тижня не може перевищувати 40 годин. Стаття 52 Кодексу законів про працю України передбачає, що працівники працюють п'ять днів на тиждень і мають два вихідні на тиждень [2]. За домовленого робочого тижня тривалість щоденної роботи визначається правилами внутрішнього трудового розпорядку або графіками, які затверджуються адміністрацією або уповноваженими нею органами первинної профспілкової організації підприємства, установи, організації і відповідає встановленій тривалості робочого часу[3]. Відтак під час мобілізації важливими аспектами залишаються питання збереження робочих місць та фінансової підтримки працівників, які були призвані на військову службу. Відповідно до законодавства, мобілізовані особи мають право на збереження робочого місця, середнього заробітку та соціальних гарантій на період проходження служби. Наразі воєнний стан вніс корективи в трудові відносини, зокрема у можливість переведення працівників на дистанційну роботу, зміну умов праці та порядок

надання відпусток. Держава намагається підтримати баланс між забезпеченням обороноздатності країни та захистом прав працівників, що підтверджується оновленням нормативно-правової бази та практикою судових рішень у справах про незаконні звільнення або порушення трудових гарантій мобілізованих осіб. Виклики для працівників під час війни. Під час війни працівники стикаються з надзвичайними викликами, які впливають не лише на характер їхньої професійної діяльності, а й на всі аспекти їхнього життя. У цьому розділі розглядаються та аналізуються основні виклики, які трапляються з працівниками у воєнний [4, с.30].

Одним із основних викликів є збереження зайнятості та доходу, оскільки воєнний стан часто спричиняє економічну нестабільність, закриття підприємств та скорочення робочих місць. Працівники, особливо в зонах активних бойових дій, можуть втрачати роботу через руйнування інфраструктури, призупинення діяльності підприємств або вимушену евакуацію. У таких умовах важливими стають державні програми підтримки безробітних, зокрема виплати допомоги, перенавчання та працевлаштування в інших регіонах. Для виникнення, формування та ефективного функціонування ринку праці необхідне забезпечення правових умов, що включають: вільне пересування громадян на ринку праці, право вільного вибору роботи (юридична свобода працівника) та можливість самостійно розпоряджатися своєю здатністю працювати. Важливою умовою становлення та функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам конкретного робочого місця, а також узгодження інтересів працівника з умовами запропонованої вакансії [5, с. 12].

Ще одним суттєвим викликом є психологічне навантаження та емоційне вигорання. Війна створює постійний стрес, що впливає на продуктивність праці, взаємовідносини в колективі та загальне самопочуття працівників. Для подолання цих проблем багато компаній запроваджують програми психологічної підтримки, гнучкі графіки роботи та можливість дистанційної зайнятості, що дозволяє зменшити навантаження та забезпечити більш комфортні умови праці. Якщо фахівець протягом довгого часу займається професійною діяльністю, не відчувачи свого особистого зв'язку з нею, тобто не бачить внутрішньої цінності, не може їй дійсно віддатися, то неминує виникає внутрішнє спустошення, тому що не відбувається діалогічного обміну, в якому людина не лише віддає, але й одержує. Як наслідок, розлад набуває характер депресії [6, с. 11]. Також значний виклик становить дотримання трудових прав у воєнний час. В окремих випадках роботодавці можуть зловживати ситуацією, порушуючи законодавчі норми, зокрема щодо виплати заробітної плати, тривалості робочого часу або незаконних звільнень. У зв'язку з цим посилюється роль профспілок, державних органів контролю та правозахисних організацій у моніторингу дотримання трудових гарантій та відновленні порушених прав працівників. Не менш важливим аспектом є адаптація умов праці до воєнних реалій. Це включає можливість гнучкого графіка роботи, дистанційної або змішаної форми зайнятості, організацію безпечних умов праці в регіонах, що знаходяться під загрозою бойових дій. Також важливим залишається питання матеріального забезпечення працівників, зокрема компенсацій за ризики, пов'язані з роботою в умовах війни, та соціальних виплат для їхніх сімей.

Отже, ефективний захист прав мобілізованих працівників потребує комплексного підходу, що включає правові, соціальні та економічні механізми. Спільні зусилля держави, роботодавців і громадських організацій сприятимуть забезпеченню балансу між обороноздатністю країни та правами працівників, що є необхідною умовою стійкості суспільства у воєнний час. В умовах воєнного стану забезпечення прав мобілізованих працівників є надзвичайно важливим аспектом державної політики. Збереження робочих місць, соціальних гарантій і правового захисту мобілізованих осіб сприяє підтримці стабільності економіки та суспільства в цілому. Попри виклики, що виникають у сфері трудових відносин, держава вживає заходів для вдосконалення законодавчої бази, що регулює права мобілізованих працівників, а також сприяє розв'язанню трудових спорів.

1. Щонайменше 5 мільйонів людей в Україні втратили роботу через війну (20.11.2022р.). Аналітичний портал «Словом і Ділом». URL: <https://www.slovoidilo.ua/2022/11/20/novyna/ekonomika/-5-miljoniv-lyudej-ukrayini-vtratyly-robotu-cherez-vijnu>.

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

3. Жураківська В. Норми робочого часу: встановлення та тривалість. Бухгалтер.іа – сайт для бухгалтерів. URL: https://buh.ligazakon.net/aktualno/9653_normi-robochogo-chasu-vstanovlennya-ta-trivalist.

4. Шершень, В. Р., Коваль, А. В., & Немцев, А. І. (2023). Legal features of the working conditions of employees during the war. *Scientific Notes of Lviv University of Business and Law*, (40), 17-22.

Retrieved from URL: <https://nzlubp.org.ua/index.php/journal/article/view/1010>.

5. Булат, Іван Володимирович. «Оцінка сучасного стану вітчизняного ринку праці та основні тенденції його розвитку». (2025).

6. Матахнюк, Олександр Олександрович. «Особливості емоційного вигорання фахівців, які надають психологічну допомогу постраждалим під час воєнної агресії». (2024).

7. Закон України «Про військовий обов'язок та військову службу». № 2232-XII (2022). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.

8. Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію: Закон України від 21 жовтня 1993 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.

9. України, Закон. «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей». *Відомості Верховної Ради України* 15 (1992): 190. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.

Тетяна ХИДЬКО

курсант факультету підготовки
фахівців для органів
досудового розслідування
Національної поліції України

Науковий керівник:

Кристина РЕЗВОРОВИЧ

завідувач кафедри
цивільно-правових дисциплін
факультету підготовки фахівців
для підрозділів кримінальної поліції
Національної поліції України,
доктор юридичних наук, доцент

*(Дніпровський державний університет
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)*

ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ЇХ ЗАХИСТ

Воєнний стан створює значні виклики для реалізації та захисту трудових прав працівників. В умовах збройного конфлікту держава змушена запроваджувати особливі правові режими, що можуть обмежувати певні права та свободи, зокрема у сфері трудових відносин. Зміни в законодавстві, військові мобілізаційні заходи, економічна нестабільність і масові переміщення населення впливають на правовий статус працівників, умови їхньої праці та соціальні гарантії. У зв'язку з цим постає необхідність комплексного аналізу забезпечення трудових прав у період воєнного стану, механізмів їх захисту та ролі держави у збереженні балансу між національною безпекою та соціальною справедливістю. Дослідження цієї теми є актуальним, оскільки ефективний захист трудових прав працівників сприяє стабільності ринку праці та соціальній згуртованості суспільства навіть у кризових умовах.

Низку питань щодо трудових відношень під час воєнного стану між роботодавцем та працюючими врегулював прийнятий у березні цього року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон) [1]. Законодавець мав невідкладно реагувати та пристосовувати трудове законодавство до складних умов, у яких опинилася економіка країни, зберегти можливість забезпечувати роботою підприємства, зайнятість населення, цим підтримати економіку. У Законі наголошено, право працівника на розірвання трудового договору без двотижневого строку попередження у зв'язку з веденням бойових дій. Згідно статті 4 Закону у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (окрім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [2]. Через воєнні дії допускається відтермінування виплати заробітної плати до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. Через ведення бойових дій чи інших обставин непереборної сили роботодавець не несе відповідальності за порушення строків виплати заробітної плати. Але навіть під час таких