Павліченко І.М.,
старший викладач кафедри права,
публічного управління та адміністрування,
Державний університет «Житомирська Політехніка»

ВОЄННИЙ СТАН ЯК КРИЗОВИЙ ФАКТОР ФОРМУВАННЯ НОВОГО РЕЖИМУ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Трудове право України традиційно ґрунтується на загальному режимі правового регулювання трудових відносин, який передбачає встановлення єдиних основних правил щодо виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин, організації праці, робочого часу, часу відпочинку, оплати праці, охорони праці та реалізації інших трудових прав працівників. Такий режим сформований насамперед нормами Кодексу законів про працю України та характеризується поєднанням централізованого нормативного регулювання з договірним та локальним регулюванням.

Разом з тим, розвиток трудового законодавства України свідчить про поступове ускладнення системи правового регулювання трудових відносин та появу спеціальних моделей їх організації. Показовим у цьому контексті стало запровадження у 2022 році спрощеного режиму регулювання трудових відносин, який нині передбачений главою ІІІ Б Кодексу законів про працю України. Його особливістю є посилення ролі трудового договору як основного засобу регулювання трудових відносин та розширення можливостей сторін щодо договірного визначення значної кількості умов праці. Спрощений режим застосовується до визначених законом категорій роботодавців та працівників і має добровільний характер. [1; гл. ІІІ Б]

Однак найбільш суттєва трансформація трудового законодавства України відбулася після запровадження в Україні воєнного стану. Повномасштабна збройна агресія російської федерації поставила перед державою необхідність забезпечити одночасно функціонування економіки, безперервність роботи підприємств, установ та організацій, мобілізацію трудових ресурсів, збереження зайнятості населення та виконання завдань, пов’язаних із забезпеченням обороноздатності держави. За таких обставин традиційні механізми трудового права виявилися недостатніми для регулювання відносин, що виникали в умовах масштабної та тривалої кризи.

Саме воєнний стан став тим кризовим фактором, який спричинив формування якісно нового підходу до правового регулювання трудових відносин. Його нормативним вираженням став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136 IX. Закон установив спеціальні правила організації трудових відносин на період дії воєнного стану та тим самим сформував особливий правовий механізм, який за змістом істотно відрізняється як від загального, так і від спрощеного режиму. [2]

Особливість цього режиму полягає насамперед у тому, що його виникнення безпосередньо пов’язане з існуванням надзвичайної суспільно політичної обставини, а саме воєнного стану. Отже, його дія має спеціальний та обумовлений кризовою ситуацією характер. При цьому спеціальний режим не скасовує загального трудового законодавства, а встановлює винятки та особливості його застосування з урахуванням умов воєнного стану.

Однією з визначальних ознак нового режиму є зміна співвідношення між інтересами працівника, роботодавця та держави. Якщо традиційна модель трудового права значною мірою орієнтована на забезпечення підвищеного рівня соціального захисту працівника як слабшої сторони трудових правовідносин, то в умовах воєнного стану законодавець змушений забезпечувати баланс між захистом трудових прав працівника та необхідністю збереження функціонування підприємств і установ, забезпечення обороноздатності та економічної безпеки держави.

Спеціальний режим характеризується також розширенням можливостей роботодавця щодо організації трудового процесу. Законодавство передбачає особливості встановлення та зміни режиму роботи, регулювання тривалості робочого часу і часу відпочинку, надання відпусток, зміни істотних умов праці та припинення трудових відносин. Водночас такі особливості регулювання не можуть розглядатися як необмежені, оскільки навіть в умовах воєнного стану трудові права працівників підлягають правовій охороні в межах, визначених Конституцією України та законом. Особливість цього режиму полягає насамперед у тому, що його виникнення безпосередньо пов'язане з існуванням надзвичайної суспільно політичної обставини, а саме воєнного стану. Отже, його дія має спеціальний та обумовлений кризовою ситуацією характер. При цьому спеціальний режим не скасовує загального трудового законодавства, а встановлює винятки та особливості його застосування з урахуванням умов воєнного стану.

Характерною ознакою воєнного режиму є також поява специфічних правових конструкцій, які практично не були властиві традиційному механізму регулювання трудових відносин. Однією з них є призупинення дії трудового договору. Його сутність полягає у тимчасовому припиненні роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасовому припиненні працівником виконання роботи у зв'язку з обставинами, пов'язаними зі збройною агресією, які унеможливлюють виконання сторонами своїх трудових обов'язків. [2; ст.13]

На нашу думку, саме поява таких правових конструкцій свідчить про те, що йдеться не лише про окремі зміни трудового законодавства, а про формування особливого режиму правового регулювання трудових відносин. Його специфіка визначається особливим порядком виникнення та реалізації трудових прав і обов'язків, розширенням окремих повноважень роботодавця, встановленням додаткових можливостей для оперативного реагування на кризові обставини та одночасним встановленням спеціальних гарантій для працівників.

Важливою характеристикою такого режиму є його темпоральна обмеженість. Він пов'язаний із періодом дії воєнного стану та має бути обумовлений саме тими обставинами, які спричинили його запровадження. Водночас тривалість воєнного стану та значний обсяг змін, внесених до трудового законодавства протягом останніх років, ставлять питання про подальшу долю окремих правових механізмів. Показовим у цьому аспекті є Рішення Конституційного Суду України від 19 травня 2026 року № 3 р/2026, у якому оцінювалися окремі положення Закону № 2136 IX з точки зору їх відповідності Конституції України. [3]

Таким чином, воєнний стан доцільно розглядати не лише як підставу для тимчасового обмеження окремих трудових прав, а як серйозний кризовий фактор, який спричинив структурну трансформацію системи правового регулювання трудових відносин в Україні. Його вплив виявився у формуванні спеціальних правил щодо організації праці, розширенні договірної свободи в окремих сферах, зміні співвідношення централізованого та локального регулювання, а також у появі нових правових конструкцій, зумовлених неможливістю нормального виконання сторонами трудових обов'язків.

У результаті сучасна система правового регулювання трудових відносин в Україні може бути представлена як система, що включає три основні режими: загальний, спрощений та спеціальний режим регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. При цьому кожен із них має власні підстави застосування, сферу поширення, особливості правового механізму та співвідношення імперативного і договірного регулювання.

Отже, формування спеціального режиму регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану є закономірною реакцією трудового права на масштабну суспільну кризу. Водночас його поява демонструє здатність трудового права адаптуватися до нестандартних умов та забезпечувати баланс приватних і публічних інтересів. Перспективним напрямом подальшого розвитку законодавства є визначення тих положень кризового трудового регулювання, які мають припинити дію після завершення воєнного стану, та тих, які доцільно зберегти у загальній системі трудового права як механізми реагування на можливі кризові ситуації в майбутньому.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322 VIII. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08 (дата звернення: 04.10.2026).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136 IX. База даних «Законодавство України» / Верховна Рада України. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20 (дата звернення: 04.10.2026).
3. Рішення Конституційного Суду України від 19 травня 2026 року № 3-р/2026 у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України приписів другого речення абзацу другого, абзацу третього частини першої статті 12, абзацу другого пункту 3 розділу «Прикінцеві положення» Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (щодо права на відпустки) / Справа № 1-4/2024 (219/24). – URL: https://ccu.gov.ua/novyna/pravo-na-vidpustky-v-umovah-voyennogo-stanu-sud-uhvalyv-rishennya (дата звернення: 05.10.2026).

Панфьорова М.А.
кандидат історичних наук, доцент,
доцент кафедри правового забезпечення безпеки бізнесу
Державний торговельно-економічний університет

ІСТОРИКО-ПРАВОВІ ПЕРЕДУМОВИ ФОРМУВАННЯ РОЗУМІННЯ М'ЯКОГО ПРАВА В УКРАЇНІ

Сучасний розвиток правової системи України характеризується посиленням ролі різноманітних регуляторів суспільних відносин, які доповнюють традиційні механізми правового впливу. Одним із таких явищ є м'яке право, регулятивний потенціал якого пов'язаний із можливістю впливати на поведінку суб'єктів без встановлення безпосередньої юридичної обов'язковості відповідних правил. Його поширення актуалізує питання про співвідношення формальних і неформальних регуляторів, а також про соціальні та культурні чинники, що визначають авторитет і дієвість нормативних приписів.

У цьому контексті особливого значення набуває дослідження історико-правових передумов розуміння м'якого права в Україні. Українська правова традиція розвивалася в умовах тривалої відсутності власної державності, взаємодії різних правових систем, збереження звичаєвих норм і формування специфічних уявлень про справедливість, свободу та належний суспільний порядок. Ці обставини дають підстави розглядати історичний досвід України як важливий контекст для осмислення сучасних моделей соціальної регуляції.

Однією з визначальних особливостей української правової традиції була її еволюція в умовах тривалої відсутності власної національної державності та перебування українських земель у складі різних державних утворень. Це зумовлювало співіснування правових традицій, відмінність джерел права та нерівномірність їх розвитку [3, с. 11 - 12].

О. Головко наголошує, що відсутність власної держави не означала зникнення українського права, оскільки воно продовжувало існувати у формах правової культури, правосвідомості, правової пам'яті, звичаєвого регулювання та реальної практики суспільних відносин. Дослідник звертає увагу на те, що імперські правові системи прагнули уніфікувати регулювання на підвладних територіях, поступово витісняючи місцеві правові особливості. Водночас українська правова традиція зберігала ідентичність, зокрема через звичаєве право та діяльність інтелігенції зі збереження правової спадщини [1, с. 160 - 162].

У попередньому дослідженні нами було встановлено, що формування системи джерел права на українських землях відбувалося поступово, під впливом різних правових традицій. Нормативно-правовий акт тривалий час розвивався у взаємодії зі звичаєвим правом, а його утвердження як основного джерела не усунуло значення останнього [4, с. 57 - 59].