

УДК 349.3

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.90.2.56>

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПРАЦІВНИКІВ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Мехеда В.Д.,
*кандидат юридичних наук,
заступник начальника
кафедри соціально-гуманітарних дисциплін
Військового інституту танкових військ
Національного технічного університету
«Харківський політехнічний інститут»*

Мехеда В.Д. Правове регулювання трудових відносин працівників Збройних сил України: сучасні виклики та перспективи.

У статті проведено комплексне дослідження правового регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України з урахуванням сучасних викликів, що постали перед державою в умовах воєнного стану. Підкреслено, що трудові відносини у військовій сфері мають специфічний характер, оскільки вони поєднують у собі норми загального трудового законодавства та спеціальні положення військового і адміністративного права. Це зумовлює дуалістичну природу регулювання: військовослужбовці підпорядковуються публічно-правовим нормам, тоді як цивільний персонал підпадає під дію класичних норм трудового права.

Особливу увагу приділено аналізу законодавчої бази, що регламентує трудові відносини працівників Збройних Сил України. Виявлено низку проблем: відсутність єдиного узагальненого нормативного акта, що комплексно регулював би трудові відносини у військовій сфері; наявність правових колізій між положеннями Кодексу законів про працю України, Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», а також спеціальних підзаконних актів; недосконалість механізмів забезпечення належного рівня соціальних гарантій та компенсаційних виплат працівникам і членам їхніх сімей. Окремо акцентовано увагу на проблемах правового врегулювання питань робочого часу, понаднормової праці, відпусток, порядку їх надання та матеріального забезпечення.

Зроблено висновок, що існуюча модель правового регулювання є недостатньо гнучкою та не відповідає викликам, які постали у період широкомасштабної збройної агресії проти України. Обґрунтовано доцільність реформування нормативно-правової бази шляхом гармонізації положень трудового і військового законодавства, розроблення окремого спеціального закону або включення відповідного розділу до Кодексу законів про працю України. Запропоновано орієнтуватися на кращі практики країн-членів НАТО, що передбачають комплексний захист трудових прав цивільного персоналу у військовій сфері, ефективну систему соціальних гарантій та прозорі механізми контролю за дотриманням трудового законодавства.

Ключові слова: трудові відносини, Збройні Сили України, військовослужбовці, цивільний персонал, воєнний стан, соціальні гарантії, правове регулювання.

Meheda V.D. Legal regulation of labor relations of employees of the Armed Forces of Ukraine: modern challenges and prospects.

The article conducts a comprehensive study of the legal regulation of labor relations of employees of the Armed Forces of Ukraine, taking into account the modern challenges facing the state under martial law. It is emphasized that labor relations in the military sphere have a specific nature, since they combine the norms of general labor legislation and special provisions of military and administrative law. This determines the dualistic nature of regulation: military personnel are subject to public law norms, while civilian personnel are subject to classical labor law norms.

Particular attention is paid to the analysis of the legislative framework regulating labor relations of employees of the Armed Forces of Ukraine. A number of problems have been identified: the absence of a single generalized regulatory act that would comprehensively regulate labor relations in the military sphere; the presence of legal conflicts between the provisions of the Labor Code of Ukraine, the Law of Ukraine “On Military Duty and Military Service”, as well as special by-laws; imperfection of mechanisms for ensuring the appropriate level of social guarantees and compensation payments to employees and members of their families. Special attention is paid to the problems of legal regulation of working hours, overtime, vacations, the procedure for their provision and material support.

It is concluded that the existing model of legal regulation is not flexible enough and does not meet the challenges that arose during the period of large-scale armed aggression against Ukraine. The feasibility of reforming the regulatory framework by harmonizing the provisions of labor and military legislation, developing a separate special law or including the relevant section in the Labor Code of Ukraine is substantiated. It is proposed to focus on the best practices of NATO member states, which provide for comprehensive protection of labor rights of civilian personnel in the military sector, an effective system of social guarantees and transparent mechanisms for monitoring compliance with labor legislation.

Key words: labor relations, Armed Forces of Ukraine, military personnel, civilian personnel, martial law, social guarantees, legal regulation.

Постановка проблеми. Сучасні реалії функціонування Збройних Сил України, обумовлені воєнною агресією російської федерації, зумовлюють необхідність перегляду та вдосконалення правового регулювання трудових відносин працівників військової сфери. Особливість правового статусу працівників ЗСУ полягає в поєднанні норм трудового законодавства з положеннями спеціальних нормативно-правових актів, що регулюють проходження служби та забезпечення діяльності військових формувань. В умовах воєнного стану особливої актуальності набувають питання гарантування трудових прав, збереження робочих місць, виплати грошового забезпечення, організації робочого часу та відпочинку, а також надання соціальних гарантій. Разом з тим, чинне законодавство має низку прогалин та колізій, зокрема щодо регламентації трудових відносин цивільного персоналу, порядку укладення та розірвання трудових договорів у період особливого правового режиму, а також забезпечення належних умов праці в умовах підвищеного ризику. Це обумовлює необхідність комплексного дослідження сучасних викликів і визначення перспектив удосконалення правового механізму регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України.

Мета статті полягає у комплексному дослідженні правового регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України в умовах сучасних викликів, зумовлених воєнним станом, з урахуванням особливостей правового статусу цієї категорії працівників, аналізу чинного законодавства та виявлення його прогалин.

Стан опрацювання проблематики. Проблематика правового регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України привертає увагу як вітчизняних, так і зарубіжних науковців, проте дослідження у цій сфері залишаються фрагментарними та не завжди комплексними. Теоретико-правові засади трудових відносин у військовій сфері висвітлювали у своїх працях такі вчені, як В. Авер'янов, О. Андрійко, В. Бринцев, М. Вільгушинський, С. Глущенко, С. Денисюк, В. Журавський, А. Засць, І. Макарова, О. Павлюк, С. Пасіка, С. Петков, Л. Сопільник, В. Шевердіна та інші.

Виклад основного матеріалу. Правове регулювання трудових відносин працівників Збройних Сил України є комплексним явищем, яке передбачає поєднання загальних норм трудового права та спеціальних нормативно-правових актів, що визначають особливості правового статусу як військовослужбовців, так і цивільного персоналу. До базових нормативних джерел у цій сфері належать Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) [1], Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу» [2], Закон України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [3], Закон України «Про Збройні Сили України» [4], Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] та низка підзаконних актів Міністерства оборони України, що деталізують окремі аспекти проходження служби і виконання трудових функцій.

Особливістю регулювання трудових відносин у військовій сфері є їх дуалістична природа: для військовослужбовців ці відносини мають публічно-правовий характер і врегульовуються пе-

реважно нормами військового законодавства, тоді як для цивільного персоналу вони зберігають приватно-правову природу, але із суттєвими обмеженнями та додатковими гарантіями, обумовленими специфікою діяльності оборонної сфери. Такий підхід зумовлений тим, що трудова діяльність у Збройних Силах України безпосередньо пов'язана із забезпеченням обороноздатності держави, що накладає особливі вимоги до дисципліни, підпорядкованості та умов праці.

В даному контексті, слід зазначити, що відповідно до Закону України від 25.03.92 р. № 2232-ХІІ «Про військовий обов'язок і військову службу» військовослужбовці – це громадяни України, які проходять військову службу у складі Збройних Сил України та інших військових формувань [2].

При цьому згідно зі статтею 2 вищезазначеного Закону України військова служба є державною службою особливого характеру, яка полягає у професійній діяльності придатних до неї за станом здоров'я і віком громадян України, пов'язаній із захистом Вітчизни.

Стаття 3 Кодексу законів про працю України визначає, що законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами [1].

Військовослужбовці не перебувають у трудових відносинах з підприємствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання, а проходять службу. Порядок проходження служби у Збройних Силах України та інших військових формуваннях урегульовано спеціальними нормативно-правовими актами, які покладають на громадян, котрі перебувають на такій службі, додаткові обов'язки і відповідальність.

Таким чином, військовослужбовці, які проходять військову службу у військових формуваннях, утворених відповідно до законів України, Кодекс законів про працю України не поширюється [6], оскільки військова служба є державною службою особливого характеру. Вона відрізняється від класичних трудових відносин насамперед підвищеним рівнем публічно-правового регулювання, суворою дисципліною та підпорядкованістю, а також значними обмеженнями у здійсненні окремих прав і свобод. Специфіка такої служби полягає у безпосередньому спрямуванні діяльності військовослужбовців на забезпечення обороноздатності держави, що обумовлює особливий порядок проходження служби, додаткові гарантії соціального та правового захисту, а також специфічні підстави притягнення до відповідальності. На відміну від трудових правовідносин, які ґрунтуються на договірних засадах і регулюють взаємодію між працівником та роботодавцем, військова служба встановлює жорстку систему прав та обов'язків, що визначаються державою і мають імперативний характер. Саме ця дуалістична природа – поєднання професійної діяльності з високим рівнем правових обмежень та особливою місією щодо захисту національних інтересів – і зумовлює необхідність виокремлення військової служби як особливого різновиду державної служби, який неможливо ототожнювати з традиційними трудовими відносинами.

Укладення трудових договорів із цивільним персоналом військових частин регулюється загальними нормами КЗпП, проте в умовах воєнного стану діють спеціальні процедури, передбачені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5]. Цей закон передбачає спрощення порядку прийняття на роботу, можливість укладання строкових трудових договорів навіть для постійних посад, а також запроваджує інститут призупинення дії трудового договору у разі неможливості виконання працівником трудових обов'язків з причин, що об'єктивно пов'язані з воєнними діями. Зміна істотних умов праці, зокрема місця виконання роботи, графіка або обсягу завдань, може відбуватися без дотримання передбачених у мирний час строків попередження, якщо цього вимагають інтереси оборони або безпеки держави [5].

Припинення трудових відносин у військовій сфері також має низку особливостей. Роботодавець (у даному випадку – командир військової частини або керівник установи) може ініціювати розірвання трудового договору за скороченою процедурою у разі ліквідації або переміщення військової частини, скорочення штату чи зміни завдань. Водночас законодавство передбачає і додаткові гарантії для окремих категорій працівників, наприклад, для осіб, які перебувають у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами чи доглядом за дитиною [7].

Режим робочого часу у Збройних Силах України для цивільного персоналу, як правило, відповідає загальним нормам трудового законодавства, однак військова специфіка допускає суттєві відхилення. Поширеною є практика залучення працівників до понаднормової роботи, роботи у вихідні та святкові дні, особливо у підрозділах, що виконують завдання у зоні бойових дій або

забезпечують безперервне функціонування важливих об'єктів. Для окремих посад встановлюється ненормований робочий день, що, згідно із законодавством, повинно компенсуватися наданням додаткових відпусток чи іншими гарантіями. Проте в умовах воєнного стану ці компенсаційні механізми часто не працюють належним чином через об'єктивні обставини, що потребує додаткового нормативного врегулювання.

Система соціальних гарантій та компенсацій для працівників ЗСУ є розгалуженою і передбачає збереження місця роботи та середнього заробітку на час виконання службових завдань, додаткові відпустки за особливий характер праці, компенсації за роботу в шкідливих і небезпечних умовах, а також соціальні виплати у разі поранення, інвалідності або загибелі працівника. Важливою є і гарантія збереження місця роботи для працівників, які були призвані на військову службу, що відповідає міжнародним стандартам захисту трудових прав. Разом з тим, низка соціальних виплат не враховує сучасних економічних реалій і не відповідає рівню ризиків, яким піддаються працівники у зоні бойових дій.

Слушно, у своїх наукових дослідженнях В. Шевердіна звертає увагу на те, що у сфері соціального забезпечення військовослужбовців та членів їхніх сімей бракує єдиного законодавчого акта, який би закріплював узгоджені стандарти й принципи функціонування всієї системи. Відсутність такого консолідованого підходу призводить до суперечностей у правозастосовній практиці та знижує ефективність гарантій, закріплених державою. При цьому навіть попри здійснені кроки з удосконалення механізмів соціального захисту, варто зазначити, що більшість змін мають здебільшого кількісний вимір – вони розширюють окремі соціальні пільги чи виплати, але не формують якісно нової моделі правового регулювання у цій сфері [8, с. 36].

Вітчизняна практика виявляє й низку системних проблем у правовому регулюванні трудових відносин у ЗСУ. По-перше, відсутній комплексний законодавчий акт, який би регламентував трудові права та обов'язки цивільного персоналу в умовах воєнного стану. По-друге, існують колізії між нормами трудового та військового законодавства, зокрема щодо порядку переведення, призупинення чи припинення трудового договору. По-третє, соціальний захист членів сімей загиблих або поранених працівників часто є фрагментарним і залежить від підзаконних актів, які не завжди узгоджені між собою. Нарешті, питання обліку робочого часу та визначення обсягу понаднормових робіт залишається недостатньо врегульованим, що призводить до порушень прав працівників та ускладнює контроль з боку держави.

Висновки. Таким чином, у контексті перспектив удосконалення правового регулювання доцільним видається розроблення окремого закону, присвяченого трудовим відносинам у військовій сфері, або ж внесення відповідного спеціального розділу до КЗпП. Важливим завданням є уніфікація положень трудового, військового та соціального законодавства, усунення колізій та дублювань. Необхідно також переглянути механізми надання компенсацій і пільг, запровадити електронні системи обліку робочого часу, нарахувань та виплат, що забезпечить прозорість і контроль. Окремої уваги потребує нормативне закріплення процедур переведення, призупинення та припинення трудових договорів у період воєнного стану з урахуванням балансу між потребами оборони та правами працівників. Удосконалення правового механізму у цій сфері має базуватися на досвіді країн НАТО, де існують ефективні моделі правового захисту військових і цивільних працівників оборонних структур, а також на принципах, закріплених у міжнародних трудових стандартах Міжнародної організації праці.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 груд. 1971 р. № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
2. Про військовий обов'язок і військову службу: Закон України від 25 березня 1992 року. № 2232-XII: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2232-12#Text>.
3. Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей: Закон України від 20 грудня 1991 р. № 2011-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2011-12#Text>.
4. Про Збройні Сили України: Закон України від 6 грудня 1991 р. № 1934-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1934-12#Text>.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

6. Щодо поширення КЗпП на військовослужбовців: лист Міністерства соціальної політики в Україні від 24.07.2013 р. № 774/13/84-13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0774739-13#Text>.
7. Які трудові гарантії має працівник ЗСУ під час воєнного стану. URL: <https://armyinform.com.ua/2022/05/27/yaki-trudovi-garantiyi-maye-praczivnyk-zsu-pid-chas-voyennogo-stanu>.
8. Шевердіна В. Правова основа соціального забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей за законодавством України: сучасний стан. *Право та інноваційне суспільство – Law and innovative society* 2024, 1(22), С. 32–38.