

УДК 249.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2025.91.2.17>

ТРУДОВА ДИСЦИПЛІНА В КОНТЕКСТІ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Парасюк В.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових дисциплін,
Львівський державний університет внутрішніх справ,
доцент кафедри права,
Львівський інститут,
ПрАТ «ВНЗ «Міжрегіональна Академія управління персоналом»
ORCID: 0000-0002-8195-7597*

Євхутіч І.М.,

*кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри загальноправових дисциплін,
помічник ректора з гендерних питань,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: 0000-0003-2926-1071*

Парасюк В.М., Євхутіч І.М. Трудова дисципліна в контексті трудових відносин під час воєнного стану.

Запровадження воєнного стану в Україні стало безпрецедентним викликом для системи трудових відносин, що зумовило суттєве переформатування правового регулювання трудової дисципліни. Якщо у мирний час вона виступає засобом підтримання стабільності виробничого процесу, то в умовах війни набуває стратегічного значення як фактор безпеки, соціальної стабільності та ефективності господарської діяльності. Водночас застосування спеціальних правових режимів супроводжується ризиком звуження трудових гарантій, що породжує колізії між нормами Кодексу законів про працю України та Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

У сучасній науковій літературі започатковано низку досліджень, спрямованих на розкриття особливостей функціонування трудових правовідносин під час війни. Монографічні праці узагальнюють зміни в інститутах трудового права та створюють базу для аналізу дисциплінарних механізмів. Збірники наукових праць на дану тематику систематизують тематику строкових договорів, переведення без згоди працівника, спрощених процедур звільнення. Окремі проаналізовані публікації висвітлюють практичні аспекти забезпечення трудової дисципліни у віддаленій формі роботи та у сферах критичної інфраструктури. Водночас питання дисциплінарної відповідальності в умовах воєнного стану залишаються фрагментарно розглянутими, що зумовлює потребу в комплексному дослідженні.

У статті проаналізовано конституційні гарантії трудових прав, положення КЗпП України та спеціального Закону № 2136-IX, що визначає організацію трудових відносин у період воєнного стану. Розкрито зміни у правовому регулюванні: можливість переведення працівника без згоди, спрощені процедури звільнення, скорочення строків попередження про зміну істотних умов праці. Висвітлено вплив воєнних факторів на дисципліну: мобілізація, евакуація, перебої з енергопостачанням і транспортом, дистанційна робота. Показано колізії між загальними та спеціальними нормами трудового законодавства, що призводять до неоднозначності судової практики. Запропоновано механізми вдосконалення: закріплення мінімальних процесуальних гарантій при застосуванні дисциплінарних стягнень, розроблення типових правил внутрішнього розпорядку на період воєнного стану, формування єдиних підходів судової практики.

Ключові слова: трудова дисципліна, трудові відносини, воєнний стан, дисциплінарна відповідальність, трудові гарантії, трудове право, КЗпП України, дистанційна робота.

Parasiur V.M., Yevkhutych I.M. Labor discipline in the context of labor relations during martial law.

The introduction of martial law in Ukraine has become an unprecedented challenge for the system of labour relations, which led to a substantial transformation of the legal regulation of labour discipline. While in peacetime it functions as a means of maintaining stability of the production process, in wartime it acquires strategic importance as a factor of security, social stability, and efficiency of economic activity. At the same time, the application of special legal regimes is accompanied by the risk of narrowing labour guarantees, which generates conflicts between the provisions of the Labour Code of Ukraine and the Law “On the Organisation of Labour Relations under Martial Law”.

In modern scientific literature, a number of studies have been initiated aimed at revealing the peculiarities of the functioning of labor relations during wartime. Monographic works summarize changes in labor law institutions and create a basis for the analysis of disciplinary mechanisms. Collections of scientific works on this topic systematize the topics of fixed-term contracts, transfer without the employee’s consent, simplified dismissal procedures. Separate analyzed publications highlight practical aspects of ensuring labor discipline in remote work and in areas of critical infrastructure. At the same time, issues of disciplinary liability in martial law conditions remain fragmentarily considered, which necessitates the need for comprehensive research.

The article analyses constitutional guarantees of labour rights, provisions of the Labour Code of Ukraine, and the special Law No. 2136-IX, which regulates the organisation of labour relations during martial law. The following legislative changes are examined: the possibility of transferring an employee without consent, simplified dismissal procedures, and shortened terms of notification on changes in essential working conditions. The influence of wartime factors on discipline – mobilisation, evacuation, interruptions in energy supply and transportation, remote work – is disclosed. The study demonstrates conflicts between general and special provisions of labour legislation, which result in inconsistent judicial practice. Proposed mechanisms of improvement include: establishing minimum procedural guarantees for applying disciplinary sanctions, developing standard rules of internal labour regulations for martial law, and forming unified judicial approaches.

Key words: labour discipline, labour relations, martial law, disciplinary liability, labour guarantees, labour law, Labour Code of Ukraine, remote work.

Постановка проблеми. Запровадження воєнного стану в Україні стало безпрецедентним викликом для системи трудових відносин. Якщо в мирний час трудова дисципліна розглядається як невід’ємний елемент організації праці та стабільного функціонування підприємств, то в умовах воєнних загроз вона набуває якісно нового змісту. З одного боку, держава змушена гнучко адаптувати трудове законодавство, спрощуючи процедури та розширюючи повноваження роботодавців. З іншого боку, збереження дисципліни праці та дотримання прав працівників стають надзвичайно складними завданнями через мобілізацію, переміщення населення, руйнування виробничої інфраструктури, нестабільність комунікацій та енергозабезпечення.

Важливість дослідження зумовлена тим, що саме дисципліна праці в умовах воєнного стану виступає ключовим чинником не лише ефективності господарської діяльності, але й соціальної стабільності загалом. Недотримання правил трудової дисципліни може призвести до зниження продуктивності, конфліктів у колективах, а в окремих випадках – навіть до загрози безпеці виробничих процесів, що мають стратегічне значення для обороноздатності країни. У той же час надмірне чи формальне застосування дисциплінарних санкцій здатне спричинити порушення конституційних прав людини та загострити соціальну напругу.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та низка підзаконних актів внесли суттєві зміни у сферу регулювання праці. Зокрема, було розширено можливості роботодавця щодо переведення працівників без їхньої згоди, звільнення у спрощеному порядку, встановлення особливих режимів роботи. Водночас такі новації створюють правові колізії з чинними положеннями Кодексу законів про працю України, що породжує неоднозначну судову практику й потребує глибокого теоретичного осмислення.

У науковій літературі проблема трудової дисципліни традиційно розглядалася крізь призму її правової природи, видів дисциплінарної відповідальності та механізмів забезпечення. Проте сучасні умови вимагають нових досліджень, спрямованих на виявлення особливостей функціонування цього інституту під час воєнного стану, встановлення меж між обов’язками працівника

та інтересами роботодавця, а також розроблення практичних рекомендацій для законодавця та правозастосувачів.

Стан опрацювання проблематики. Огляд останніх досліджень і публікацій демонструє перехід від описово-інформаційних досліджень трудових відносин у воєнний період до більш прикладного та регуляторно-орієнтованого аналізу. Так, у підручнику та монографії Венедіктова В.С. [1, 2] систематизовано зміни інститутів трудового права з урахуванням спеціальних правил воєнного стану, що дозволяє окреслити нормативно-правовий базис для подальших досліджень трудової дисципліни. Збірник наукових праць [8] доповнює цю картину тематичними дослідженнями, які оцінюють конкретні правові механізми (строкові договори, переведення на іншу роботу, порядок зміни умов праці) і починають формувати емпіричну базу щодо їх застосування на практиці.

Окремі статті і аналітичні повідомлення фокусуються на вузьких аспектах – дистанційна робота, особливості організації праці на критичній інфраструктурі, адаптація режимів робочого часу – і надають корисні кейси для розгляду механізмів забезпечення дисципліни під час віддаленої або змінної організації праці [7, 10]. Ці публікації розкривають практичні наслідки застосування спеціальних положень Закону України № 2136-IX (2022) [3] та висвітлюють приклади нормативних та організаційних рішень, що впливають на реалізацію дисциплінарних норм у надзвичайних умовах.

Водночас, на підставі аналізу останніх публікацій виокремлюються ключові невирішені питання, яким присвячена дана стаття. По-перше, існує брак узгоджених механізмів гарантування захисту прав працівників у ситуаціях, коли роботодавець оперативно змінює умови праці – зокрема, відсутні чіткі процесуальні процедури і контрольні інструменти для запобігання зловживанням. По-друге, недостатньо досліджено питання застосування дисциплінарної відповідальності в умовах дистанційної та гібридної праці: юридична природа доказів порушень, допустимі методи контролю робочого часу та межі внутрішнього контролю роботодавця залишаються дискусійними. По-третє, обмеженість емпіричних даних щодо практики застосування нових норм у різних секторах економіки (державний сектор, критична інфраструктура, приватний бізнес) ускладнює формулювання універсальних рекомендацій.

Дана стаття спирається на названі праці як на основу нормативно-теоретичного і прикладного аналізу [1-13], проте має на меті закрити виявлені прогалини шляхом: (1) системного оцінювання процесуальних гарантій під час зміни умов праці; виокремлення критеріїв допустимості внутрішнього контролю при дистанційній роботі; запропонування механізмів запобігання зловживанням з боку роботодавця з урахуванням балансування інтересів сторін. Такий підхід дозволить не лише теоретично уточнити інструментарій забезпечення трудової дисципліни, а й сформулювати практичні рекомендації для правозастосовної практики та державних політик у сфері праці під час воєнного стану.

Метою цієї статті є комплексний аналіз трудової дисципліни в умовах воєнного стану в Україні, виявлення проблемних аспектів її правового регулювання та практики застосування, а також формулювання пропозицій щодо вдосконалення законодавства й правозастосовної практики з урахуванням балансу між суспільними інтересами та гарантіями трудових прав громадян.

Виклад основного матеріалу. Конституція України [3] закріплює основоположні принципи, що визначають баланс між правами людини і потребами держави у сфері праці. Згідно зі статтею 43, кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Держава гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, належні, безпечні та здорові умови праці, а також захист від незаконного звільнення.

Разом з тим, стаття 65 Конституції покладає на громадян обов'язок захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України. Цей обов'язок прямо впливає на сферу трудових відносин у період воєнного стану, оскільки мобілізація та військова служба мають пріоритет над правом особи на працю за цивільним договором. Отже, вже на рівні Основного Закону закріплюється потенційний конфлікт між трудовими гарантіями та вимогами обороноздатності, що відбивається у спеціальному законодавстві.

Кодекс законів про працю України [4] є базовим актом у сфері трудового права. Трудова дисципліна визначається ним як обов'язок працівників дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку, що встановлюються на підприємствах, в установах і організаціях (ст. 139 КЗпП). Вона охоплює виконання розпоряджень роботодавця, дотримання трудового розпорядку, правил техніки безпеки, норм охорони праці.

КЗпП також встановлює заходи забезпечення трудової дисципліни (ст. 140–151), серед яких особливе значення мають дисциплінарні стягнення – догана та звільнення. При цьому закон вимагає дотримання процедури накладення стягнення: витребування пояснень від працівника, врахування тяжкості проступку, попередньої роботи та ін.

В умовах воєнного стану положення КЗпП продовжують діяти, але з урахуванням спеціальних норм, що обмежують або модифікують класичні підходи. Таким чином, КЗпП виступає «фундаментом», на який накладаються тимчасові воєнні правила.

Прийнятий у березні 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [5] запровадив низку новацій, спрямованих на забезпечення гнучкості трудових відносин. Найважливіші з них такі: переведення працівника без його згоди (ст. 3) для виконання робіт, необхідних для оборони або ліквідації наслідків воєнних дій. Це значно впливає на зміст трудової дисципліни, оскільки обов'язок працівника виконувати розпорядження роботодавця поширюється на ширший спектр завдань; зміна умов трудового договору – роботодавець отримав право змінювати істотні умови праці у скороченому порядку, без обов'язкового двомісячного попередження; припинення трудового договору у спрощеному порядку (ст. 5): дозволяється розірвання з ініціативи роботодавця у випадках, передбачених воєнним законодавством, що впливає на дисциплінарні підстави звільнення; зупинення дії окремих положень КЗпП у випадках, коли вони обмежують оперативність прийняття рішень у період воєнного стану. Закон має тимчасовий характер і діє лише протягом воєнного стану, проте його положення формують правове підґрунтя для сучасного розуміння трудової дисципліни.

Окрім КЗпП та спеціального закону, значний вплив на регулювання трудової дисципліни мають інші нормативні акти: закони про мобілізацію та військовий обов'язок (зокрема, Закон України «Про військовий обов'язок і військову службу»), які визначають підстави звільнення працівників на час проходження служби; Постанови Кабінету Міністрів України, що деталізують питання організації праці у воєнний час, зокрема щодо дистанційної та надомної роботи, порядку оплати праці у випадку простою чи неможливості виконання обов'язків; Накази Міністерства економіки та Міністерства соціальної політики, які регламентують окремі аспекти трудових відносин під час воєнного стану, наприклад, ведення кадрового діловодства в умовах евакуації або відсутності доступу до офісної документації; роз'яснення Державної служби України з питань праці, які фактично формують адміністративну практику застосування дисциплінарних норм у специфічних умовах; міжнародні акти, зокрема конвенції МОП, що залишаються обов'язковими для України навіть у період воєнного стану та встановлюють мінімальні стандарти захисту прав працівників.

Таким чином, нормативно-правова база трудової дисципліни в умовах воєнного стану характеризується багаторівневістю та наявністю колізій: між нормами Конституції та спеціальним воєнним законодавством, між положеннями КЗпП та законами воєнного часу, а також між внутрішнім і міжнародним правом. Це створює підґрунтя для подальшого аналізу проблем правозастосування та пошуку оптимальних механізмів забезпечення трудової дисципліни в надзвичайних умовах.

Правове регулювання трудових відносин під час воєнного стану зазнало суттєвих змін, спрямованих на забезпечення максимальної гнучкості у використанні трудових ресурсів. Одним із ключових нововведень стало скорочення строків повідомлення працівників про зміну істотних умов праці. Якщо раніше Кодекс законів про працю передбачав обов'язкове двомісячне попередження, то у воєнний період цей строк скорочено або взагалі скасовано. Це дозволяє роботодавцеві оперативно реагувати на воєнні виклики – перебої у виробництві, переміщення підприємств, дефіцит кадрів. Водночас така практика створює ризики зловживань та ставить працівника у менш захищене становище.

Другим важливим елементом є можливість переведення працівників без їхньої згоди на іншу роботу, необхідну для потреб оборони чи ліквідації наслідків бойових дій. У мирний час така процедура потребувала згоди працівника або була можливою лише у виняткових випадках. Тепер же вона фактично перетворюється на обов'язок працівника, що істотно змінює баланс інтересів сторін трудових відносин. Трудова дисципліна у цьому випадку набуває більш жорсткого характеру, оскільки виконання розпоряджень роботодавця безальтернативне.

Особливе значення мають і нові правила звільнення. Законодавець спростив процедуру розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у випадках, коли підприємство не може забезпечити умови для роботи через воєнні обставини. З одного боку, це дозволяє роботодавцеві швидко пристосовуватися до зміненої економічної ситуації, з іншого – значно послаблює гарантії

працівників від незаконного звільнення. Така трансформація дисциплінарних механізмів веде до розмиття меж між дисциплінарною та адміністративно-обумовленою відповідальністю.

Вплив воєнних факторів на трудову дисципліну виявляється також через мобілізацію, евакуацію, перебої з енергопостачанням та транспортом, а також інші форс-мажорні обставини. Такі умови ускладнюють своєчасне прибуття на роботу, виконання виробничих завдань, дотримання графіку. Формально це може розглядатися як порушення трудової дисципліни, однак визнання воєнних подій форс-мажором дозволяє уникнути застосування до працівників несправедливих санкцій. Практика показує, що саме тут виникають найбільші суперечності: роботодавець прагне зберегти контроль і виробничу ефективність, тоді як працівники об'єктивно позбавлені можливості дотримуватися усіх норм дисципліни.

Попри значні обмеження, законодавство передбачає і певні гарантії прав працівників. Зокрема, зберігається право на оплату праці, хоча й у скороченому обсязі у випадках простою, право на відпустку (з урахуванням обмежень), а також гарантії для осіб, призваних на військову службу. Водночас передбачено, що окремі положення КЗпП можуть бути тимчасово зупинені, але не скасовані. Це означає, що після завершення воєнного стану діятимуть загальні норми трудового законодавства.

Отже, особливості трудових відносин у період воєнного стану зводяться до посилення повноважень роботодавця та обмеження традиційних трудових гарантій працівника. Водночас, у правовому полі закладено механізми, які мають запобігти грубим порушенням трудових прав, хоча їх ефективність на практиці залишається дискусійною.

У правовій доктрині трудова дисципліна визначається як обов'язок працівників сумлінно виконувати трудові функції та дотримуватися встановленого на підприємстві внутрішнього трудового розпорядку. Вона охоплює систему норм і правил, що регулюють організацію трудового процесу, визначають права й обов'язки працівників і роботодавців, а також механізми контролю й відповідальності. Законодавче закріплення трудової дисципліни міститься, зокрема, у статтях 139-151 Кодексу законів про працю України, де визначено обов'язки працівників і роботодавців, а також заходи дисциплінарного впливу. Таким чином, трудова дисципліна виступає одночасно правовим і соціальним феноменом: вона є необхідною умовою організованої праці й водночас інструментом забезпечення правопорядку в сфері трудових відносин.

Співвідношення дисциплінарної та юридичної відповідальності є важливим аспектом у розумінні дисципліни праці. Дисциплінарна відповідальність традиційно розглядається як один із видів юридичної відповідальності, що має спеціальне призначення – забезпечення належного виконання трудових обов'язків. Вона відрізняється від адміністративної чи кримінальної відповідальності тим, що застосовується у внутрішньому трудовому порядку і має на меті не покарання як таке, а відновлення нормального функціонування трудового процесу. Однак у період воєнного стану межі між дисциплінарною та іншими видами відповідальності частково стираються: невиконання трудових завдань у стратегічних сферах може кваліфікуватися не лише як дисциплінарний проступок, а й як адміністративне чи навіть кримінальне правопорушення.

На стан трудової дисципліни під час воєнного стану впливають численні об'єктивні та суб'єктивні фактори. До факторів, що посилюють дисципліну, належать: підвищене усвідомлення суспільної значущості праці в умовах війни, мобілізація колективної відповідальності, нормативне посилення повноважень роботодавця щодо контролю та застосування санкцій. Натомість чинниками, що послаблюють дисципліну, є: об'єктивна неможливість виконання обов'язків через небезпеку воєнних дій, переміщення працівників та їхніх сімей, психологічна напруга, перебої з комунікаціями й транспортом, а також недосконалість механізмів захисту трудових прав у період воєнних обмежень.

У підсумку, трудова дисципліна в умовах воєнного стану набуває дуалістичного характеру. З одного боку, вона є інструментом забезпечення безперервності виробничих і соціальних процесів, а з іншого – виступає сферою гострих конфліктів між інтересами держави, роботодавців і працівників. Її значення у цей період полягає не лише у підтриманні трудового порядку, а й у забезпеченні стабільності суспільних відносин загалом, що робить її одним із ключових правових інститутів воєнного часу.

Дисциплінарна відповідальність у трудовому праві України традиційно зводиться до двох основних заходів впливу – догани та звільнення (ст. 147 КЗпП). Ці заходи мають різну інтенсивність та наслідки: догана виконує переважно виховну функцію, тоді як звільнення є крайньою санкцією.

єю, що припиняє трудові відносини. В умовах воєнного стану їх застосування не лише зберігає актуальність, а й набуває особливого значення, оскільки порушення трудової дисципліни у стратегічних сферах може мати критичні наслідки для підприємства та навіть для обороноздатності держави.

Разом з тим, законодавець передбачив процедурні зміни та спрощення, які впливають на порядок застосування дисциплінарних стягнень. Зокрема, скорочені строки повідомлення працівників про зміну умов праці або про звільнення, а також розширені підстави для переведення чи припинення трудових відносин. У воєнний час роботодавець може діяти швидше, інколи – без дотримання тих гарантій, що існували у мирний період. Це дозволяє забезпечити безперервність виробничого процесу, проте одночасно знижує рівень правового захисту працівників, створюючи простір для зловживань.

Важливою проблемою є дотримання прав працівників при накладенні дисциплінарних стягнень. Класична процедура, передбачена КЗпП, зобов'язує роботодавця витребувати пояснення від працівника, врахувати тяжкість проступку та обставини, за яких він був вчинений. У реальних умовах воєнного часу – при евакуації, відключеннях електроенергії, обмеженому доступі до документації – виконання цих процедур ускладнене. Працівники нерідко позбавляються можливості надати пояснення чи оскаржити дисциплінарні заходи вчасно. Це породжує правову невизначеність та загрожує порушенням принципу справедливості.

Судова практика останніх років свідчить про зростання кількості трудових спорів, пов'язаних із застосуванням дисциплінарних стягнень у період воєнного стану. Суди, розглядаючи такі справи, переважно виходять із необхідності дотримання базових гарантій трудових прав навіть в умовах обмежень. Наприклад, суди визнавали незаконними випадки звільнення без належного повідомлення працівника чи без надання йому можливості надати пояснення. Водночас у справах, де доведено наявність форс-мажорних обставин, суди схиляються до більш лояльного підходу щодо роботодавців. Така неоднорідність практики демонструє відсутність усталених підходів та потребу в чіткому нормативному врегулюванні застосування дисциплінарних санкцій у воєнний час.

Відтак, дисциплінарна відповідальність у період воєнного стану перебуває на межі між необхідністю забезпечення трудового порядку та захистом прав працівників. Актуальною залишається проблема пошуку балансу між швидкістю і гнучкістю дій роботодавця та дотриманням мінімальних гарантій справедливого ставлення до працівників.

Одним із ключових викликів правового регулювання у сфері трудових відносин під час воєнного стану є співвідношення норм Кодексу законів про працю України (КЗпП) та спеціального воєнного законодавства. КЗпП містить усталену систему гарантій для працівників, включаючи порядок повідомлення, забезпечення стабільності трудових договорів та процедурні вимоги до накладення дисциплінарних стягнень. Натомість Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає низку відступів від цих правил, зокрема можливість звільнення у спрощеному порядку чи переведення працівників без їхньої згоди. Відсутність чіткої ієрархії між загальними і спеціальними нормами призводить до неоднозначного застосування на практиці: суди змушені тлумачити їх у кожному конкретному випадку, що породжує різноманітність правозастосування.

Не менш гострою є проблема конфлікту між інтересами роботодавця і працівника. Роботодавець у воєнних умовах прагне забезпечити безперервність діяльності підприємства, часто стратегічно важливої для економіки або оборони. Це потребує жорсткішого контролю дисципліни та гнучких механізмів управління персоналом. Водночас працівник опиняється в ситуації підвищеної соціальної та економічної вразливості, коли загальні гарантії його трудових прав звужуються. Такий конфлікт не має простого вирішення, а його врегулювання залежить від пошуку балансу між суспільними інтересами та індивідуальними правами.

Особливу складність становлять питання дистанційної та надомної роботи, що набули широкого поширення під час війни. Евакуація, руйнування офісних приміщень, небезпека для життя змусили роботодавців переводити співробітників на віддалені форми праці. Однак чинне законодавство не містить достатньо розроблених механізмів контролю за дотриманням трудової дисципліни у таких умовах. Постає питання, яким чином оцінювати якість та своєчасність виконання обов'язків працівником, якщо відсутня фізична присутність на робочому місці. Це породжує правову невизначеність і потенційні конфлікти між сторонами трудових відносин.

Важливим викликом залишається ризик зловживань з боку роботодавців. Спрощені процедури та розширені дискреційні повноваження в умовах воєнного стану можуть використовуватися не лише для забезпечення оборонних чи виробничих потреб, а й для недобросовісного позбавлення працівників гарантій. Типовими проявами є необґрунтоване переведення працівників на інші посади, звільнення без дотримання мінімальних процедурних стандартів, тиск на працівників з метою змусити їх до добровільної відмови від трудових прав. Відсутність дієвих механізмів оскарження в умовах обмеженої роботи судів та органів контролю посилює небезпеку таких зловживань.

Зазначимо, що проблеми правозастосування у сфері трудової дисципліни під час воєнного стану зводяться до пошуку ефективного співвідношення між загальними і спеціальними нормами, встановлення балансу інтересів сторін трудових відносин та мінімізації зловживань. Вирішення цих питань потребує як удосконалення законодавства, так і формування послідовної судової практики, здатної забезпечити реальний захист трудових прав навіть у надзвичайних умовах.

Дослідження досвіду зарубіжних держав у сфері регулювання трудових відносин у період надзвичайних обставин свідчить про наявність як універсальних підходів, так і специфічних національних рішень. У країнах Європейського Союзу питання трудової дисципліни в умовах кризи переважно розглядається крізь призму захисту прав працівників. Наприклад, у законодавстві Німеччини та Франції акцент робиться на забезпеченні гнучких форм праці (дистанційна робота, часткова зайнятість), при цьому роботодавець зобов'язаний доводити обґрунтованість застосування будь-яких санкцій до працівника. В Італії під час надзвичайних станів (зокрема у період пандемії COVID-19, який може слугити орієнтиром для воєнних обставин) було введено мораторій на звільнення за ініціативою роботодавця, що свідчить про пріоритет соціальних гарантій навіть у кризових умовах.

Водночас у державах, що мали досвід воєнних конфліктів (Ізраїль, Хорватія, Грузія), простежується інший підхід: перевага надається забезпеченню безперервності виробничих процесів, що мають стратегічне значення. Там законодавство допускає можливість переведення працівників без їхньої згоди чи обмеження окремих трудових гарантій, однак одночасно встановлюються компенсаційні механізми: додаткові виплати, соціальні гарантії для мобілізованих працівників, спрощений доступ до соціальної допомоги. Це дозволяє зменшити негативний вплив дисциплінарних заходів на соціальну стабільність.

Для України корисним може бути поєднання цих підходів. З одного боку, досвід ЄС демонструє необхідність збереження базових трудових гарантій, навіть у надзвичайних обставинах, з метою недопущення соціальної напруги та зловживань. З іншого боку, досвід країн, що стикалися з воєнними конфліктами, показує, що обмеження окремих прав є неминучим, але вони мають супроводжуватися прозорими правилами та компенсаторними заходами. Впровадження таких механізмів в Україні могло б знизити ризики зловживань з боку роботодавців та водночас забезпечити необхідну гнучкість для організації праці у воєнний час.

Водночас порівняльно-правовий аналіз засвідчує, що ключовим завданням є баланс між інтересами держави та правами працівників. Імплементация позитивних практик іноземних держав, зокрема прозорості дисциплінарних процедур, обов'язковості компенсацій і збереження мінімальних трудових гарантій, може слугувати основою для вдосконалення українського законодавства та зміцнення системи трудової дисципліни у воєнних умовах.

Проблематика трудової дисципліни у період воєнного стану потребує законодавчого врегулювання з урахуванням принципу балансу між інтересами держави у забезпеченні обороноздатності та необхідністю збереження фундаментальних трудових прав громадян. Доцільним є внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», які б чіткіше визначали межі дискреції роботодавця. Зокрема, слід закріпити правило про те, що переведення працівників без їхньої згоди можливе лише на роботах, безпосередньо пов'язаних з обороною або ліквідацією наслідків бойових дій, із збереженням середнього заробітку. Такий підхід дозволив би уникнути довільного застосування цього механізму у сферах, де воно не є об'єктивно необхідним.

Щодо удосконалення процедур дисциплінарної відповідальності, необхідно внести зміни до Кодексу законів про працю України, передбачивши спрощений, але водночас справедливий порядок притягнення до дисциплінарної відповідальності під час воєнного стану. Зокрема, пропонується встановити обов'язкову письмову фіксацію причин накладення стягнення та надання

працівникові мінімального строку для пояснень (наприклад, 48 годин, навіть у разі дистанційного зв'язку). Це дозволить зберегти базові гарантії процесуальної справедливості та знизить ризик оскарження дисциплінарних заходів у суді.

У сфері підзаконного регулювання доцільно розробити типові правила внутрішнього трудового розпорядку на період воєнного стану, затверджені Кабінетом Міністрів України. Такі правила мали б містити єдині стандарти для організації дисципліни, дистанційної роботи, обліку робочого часу та механізмів контролю. Крім того, Міністерство економіки України та Державна служба України з питань праці могли б ухвалити роз'яснення щодо застосування дисциплінарних санкцій у специфічних умовах (евакуація, тимчасова втрата зв'язку, відсутність доступу до офісної документації), щоб забезпечити уніфікацію правозастосовної практики.

Окремої уваги потребує формування єдиної судової практики. Доцільним є ухвалення постанови Пленуму Верховного Суду, яка б систематизувала підходи до розгляду трудових спорів у воєнний час. У такій постанові варто закріпити презумпцію недопущення звільнення чи накладення стягнень у випадках, коли працівник об'єктивно не мав можливості виконати трудові обов'язки через воєнні обставини. Це створить передбачуваність для учасників трудових відносин та зменшить ризик зловживань.

Тому вдосконалення правового регулювання у сфері трудової дисципліни у воєнний час потребує комплексних змін на рівні законів, підзаконних актів та судової практики. Запропоновані заходи дозволять зміцнити правові гарантії працівників, водночас не знижуючи ефективності трудових процесів, необхідних для забезпечення обороноздатності держави.

Висновки. Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що інститут трудової дисципліни в умовах воєнного стану набуває особливого значення як інструмент забезпечення безперервності виробничих процесів та стабільності трудових відносин. Водночас звуження окремих трудових гарантій, запроваджене спеціальним законодавством, вимагає чіткого правового врегулювання, яке б виключало довільне трактування норм і мінімізувало ризик зловживань з боку роботодавців.

Ключовими проблемами є колізії між положеннями КЗпП та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», труднощі забезпечення дисципліни при дистанційній та надомній роботі, а також відсутність єдиних стандартів судової практики. Досвід іноземних держав свідчить про доцільність поєднання підходів: з одного боку – збереження мінімальних трудових гарантій, з іншого – створення правових умов для оперативного реагування на потреби оборони й економіки у кризових умовах.

Серед практичних рекомендацій слід виділити: внесення змін до КЗпП із закріпленням процедурних гарантій при застосуванні дисциплінарних стягнень у воєнний час; уточнення меж дискреції роботодавця у Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»; розроблення Кабінетом Міністрів України типових правил внутрішнього трудового розпорядку на період воєнного стану; а також ухвалення Верховним Судом роз'яснень для уніфікації судової практики.

Отже, вдосконалення правового регулювання трудової дисципліни в умовах воєнного стану має здійснюватися за принципом балансу між інтересами держави та трудовими правами громадян. Це дозволить підвищити правову визначеність, захистити працівників від необґрунтованих обмежень та водночас забезпечити належну організацію праці в умовах воєнних викликів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Венедіктов С.В. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероблене та доповнене, Київ: Діа, 2024, 228 с.
2. Венедіктов В. С. Трудове право України в умовах воєнного стану: *монографія*. Харків: Право, 2024. 356 с.
3. Конституція України: офіц. текст. К.: Парлам. вид-во, 1996. 72 с.
4. Кодекс законів про працю України: чинна редакція на 2025 р.: офіц. текст. К.: Парлам. вид-во, 2025. 250 с.
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX // Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (дата звернення: 01.10.2025).

6. Особливості та недоліки організації трудових відносин в умовах воєнного стану. *Право в умовах війни*. URL: <https://law-in-war.org/osoblyvosti-ta-nedoliky-organizacziyi-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voyennogo-stanu/> (дата звернення: 01.10.2025).
7. Трудові відносини в умовах воєнного стану. Координаційний центр з надання правової допомоги. URL: <https://legalaid.gov.ua/publikatsiyi/trudovi-vidnosyny-v-umovah-voyennogo-stanu-2/> (дата звернення: 01.10.2025).
8. Актуальні проблеми трудового права та права соціального забезпечення : збірник наукових праць. За ред. О.Г. Середи. Харків: Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, 2024. 942 с.
9. Трудові відносини під час війни: огляд новацій законодавства. ЛІГА:ЗАКОН. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/219486_trudov-vidnosini-pd-chas-vyni-oglyad-novatsy-zakonodavstva (дата звернення: 01.10.2025).
10. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану. Західна консалтингова компанія. URL: <https://zkg.ua/osoblyvosti-trudovykh-vidnosyn-v-umovakh-voiennoho-stanu-2/> (дата звернення: 01.10.2025).
11. Трудові відносини під час воєнного стану в Україні: що змінилося? Державна служба України з питань праці. URL: <https://dsp.gov.ua/podolannia-nelehalnoi-zainiatosti/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu/trudovi-vidnosyny-pid-chas-voiennoho-stanu-v-ukraini-shcho-zminylosia/> (дата звернення: 01.10.2025).
12. Оновлені відповіді на запитання щодо дії окремих положень Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» для посадових осіб місцевого самоврядування. Національне агентство України з питань державної служби. URL: <https://nads.gov.ua/onovleni-vidpovidi-na-zapytannia-shchodo-dii-okremykh-polozhen-zakonu-ukrainy-vid-15-bereznia-2022-r-2136-pro-orhanizatsiiu-trudovykh-vidnosyn-v-umovakh-voiennoho-stanu-dlia-posadovykh-osib-mistsevoho-samovriaduvannia> (дата звернення: 01.10.2025).
13. Законодавчі нюанси воєнного часу: трудова дисципліна за дистанційної праці. *Будні*. Робота.ua. URL: <https://budni.robota.ua/expert-thoughts/zakonodavchi-nyuansi-voyennogo-chasu-trudova-distsiplina-za-distantsiynoyi-pratsi-vidpovidalnist-za-porushennya-trudovogo-zakonodavstva> (дата звернення: 01.10.2025).