



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 10

Вересень 2026 р.

ПРОФСПІЛКИ ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

У період дії воєнного стану в Україні повноваження та діяльність професійних спілок зазнали певних обмежень і змін згідно із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136), а також законами України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту трудових прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX (далі – Закон № 2253) та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX (далі – Закон № 2352).

Війна фактично змінила інструменти захисту прав працівників профспілками: ті інструменти, які раніше вважалися усталеними й гарантованими, були суттєво обмежені, а в деяких випадках їх застосування було повністю обмежено на період дії воєнного стану в Україні або трансформовано, проте базові функції захисту прав працівників збереглися.

Ключові зміни в роботі профспілок під час воєнного стану

1. Скасування обов'язкової згоди профспілки на звільнення її члена

Досить значною зміною під час воєнного стану став припис ч. 2 статті 5 Закону № 2136, яким призупинено дію статті 43 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) в частині ***розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.***

Таким чином, якщо у мирний час розірвання трудового договору за низкою підстав (зміни в організації виробництва і праці, скорочення чисельності або штату, невідповідність працівника займаній посаді, систематичне невиконання обов'язків, визначених трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул тощо) проводилося лише за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, навіть за рішенням суду до моменту отримання такої згоди або відмови у її отриманні, **то у воєнний час розірвання трудового договору з підстав, передбачених п.1 ст. 40 КЗпП України, не потребує попередньої згоди виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник, за виключенням звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.**

При цьому продовжують діяти приписи, передбачені ч. 3 статті 252 КЗпП України, згідно з якими звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку,

допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Таким чином, роботодавець додатково повинен звернутися з поданням до вищого виборного органу цієї професійної спілки.

Вищий виборний орган професійної спілки відповідно до частини 1 ст.39 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV, у п'ятнадцятиденний термін на своєму засіданні розглядає обґрунтоване письмове подання роботодавця про розірвання трудового договору і за результатами приймає рішення щодо згоди або відмови і вносить в протокол, та у письмовій формі з відповідним обґрунтуванням у триденний термін після його прийняття повідомляє роботодавця.

2. Зупинення дії окремих положень колективного договору

Законом № 2136 також було встановлено право роботодавця на період воєнного стану **ініціювати** зупинення дії окремих положень колективного договору. Це положення викликало у багатьох роботодавців помилкову думку про те, що окремі положення можна зупинити тільки за рішенням роботодавця, навіть без будь-яких консультацій з профспілками.

Такі дії роботодавців значно підривали авторитет профспілок, викликали напруженість серед працівників та місцями значно погіршували їх становище.

Проте Законом України від 21.08.2025 № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 4582), який ініційовано профспілками, врегульовано цю розбіжність та визначено, що у період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. **Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.**

Також передбачається, що протягом 3 місяців з дня набрання чинності Законом № 4582 сторони колективного договору **зобов'язані почати переговори про можливості та строки поновлення дії його положень, зупинених без взаємної згоди його сторін.** Порядок та строки поновлення дії таких положень визначаються сторонами колективного договору. У разі ухвалення спільного рішення щодо поновлення дії окремих положень колективного договору, сторона роботодавця повідомляє про таке рішення орган, що здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, у тижневий строк.

Отже, нова редакція статті 11 Закону № 2136 спрямована на врегулювання існуючої проблеми та виправлення тих помилок, які уже були

допущені роботодавцями у випадку одностороннього зупинення дії окремих положень колективного договору.

3. Призупинення обов'язкових відрахувань на соціальні цілі

Ч.2 статті 14 Закону № 2136 на період дії воєнного стану було призупинено дію статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. Ця норма встановлює обов'язок роботодавців відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці. праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері - за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань. Призупинення фінансування фактично означає призупинення відповідних видів роботи первинних профспілкових організацій.

Наразі такі відрахування не є обов'язковими. Разом з тим, законодавство не забороняє проводити відрахування цих коштів у добровільному порядку за наявності у роботодавця такої можливості.

Функції, що виконують профспілки під час дії воєнного стану

Попри наведені законодавчі зміни, профспілки продовжують відігравати вагомую роль у трудових правовідносинах оскільки багато норм, що гарантують їхню участь, залишаються чинними.

1. Консультації при масових вивільненнях

Залишаються чинними п. 2 ч. 3 статті 50 Закону України «Про зайнятість населення» та стаття 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», відповідно до яких роботодавці зобов'язані вживати заходів для запобігання масовим вивільненням, у тому числі шляхом проведення консультацій з профспілками з метою розроблення відповідних заходів, спрямованих на пом'якшення їх наслідків і зменшення чисельності вивільнених працівників.

Для цього роботодавець у ході консультацій, але не пізніше ніж за три місяці до дати можливих звільнень, подає виборному органу первинної профспілкової організації повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією про такі заходи.

Тобто навіть за відсутності обов'язку отримувати згоду профспілки на звільнення конкретного працівника, при масових вивільненнях профспілка повинна бути проінформована та мають бути проведені консультації щодо таких вивільнень.

Відповідні зміни були внесені і до КЗпП України.

Законом № 2253 посилено захисну функцію профспілок при масовому вивільненні працівників. Відповідно до нової редакції ч. 3 статті 49-2 «Порядок вивільнення працівників» КЗпП України закріплено норми про проведення

роботодавцем з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) консультацій про заплановане масове вивільнення працівників, обов'язкове подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) інформації про заплановане масове вивільнення працівників, визначену частиною другою ст. 49-4-цього Кодексу.

Також Законом № 2253 викладено у новій редакції ч.ч. 2 і 3 статті 49-4 «Зайнятість населення» КЗпП України. Частиною другою цієї статті передбачається можливість ліквідації, реорганізації підприємств, зміни форм власності або часткового зупинення виробництва, що тягнуть за собою скорочення чисельності або штату працівників, погіршення умов праці, тільки після подання виборному органу первинної профспілкової організації (профспілковому представнику) письмового повідомлення про заплановане масове вивільнення з відповідною інформацією про такі заходи, «включаючи відомості про причини наступних звільнень, середню кількість і категорії працівників, а також про кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення». Роботодавці зобов'язані не пізніше трьох місяців з дати прийняття рішення про масове вивільнення проводити консультації з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) щодо заходів із запобігання звільненню, зведення його до мінімуму та пом'якшення несприятливих наслідків будь-якого звільнення.

Частиною третьою статті 49-4 КЗпП України передбачений обов'язковий розгляд пропозицій професійних спілок відповідним органам про перенесення строків або тимчасове припинення чи скасування заходів, пов'язаних із звільненням працівників.

Отже, під час воєнного стану, приймаючи рішення та розпочинаючи процедуру масового вивільнення працівників, роботодавцю необхідно чітко дотримуватися строків консультацій з профспілковою організацією, попередження відповідних працівників та визначення дати звільнення, щоб вони узгоджувались між собою, а саме, не пізніше ніж за **три місяці до наміченого звільнення** необхідно надати первинній профспілковій організації письмову інформацію з приводу заходів, пов'язаних зі звільненням працівників.

Відповідно до статті 49-4 КЗпП України звільнення може здійснюватися тільки після надання первинній профспілковій організації відповідної інформації, а саме про:

- причину майбутніх звільнень;
- кількість і категорії працівників, які підлягають скороченню;
- терміни їх проведення.

Погодження наказу про необхідність внесення змін до структури та штатного розпису із виборним органом профспілкової організації за три місяці до звільнення працівників є підтвердженням про початок проведення спільних консультацій відповідно до статті 49-4 КЗпП України та статті 22 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

Таким чином, з профспілкою мають проводитися консультації. Порядок проведення таких консультацій та виконання рекомендацій визначається колективним договором, а в разі його відсутності - за домовленістю.

Після проведення консультацій з профспілкою, відповідним працівникам повідомляють про звільнення.

Одночасно з попередженням про звільнення працівникові слід запропонувати іншу роботу.

Однією з найважливіших гарантій для працівників при скороченні чисельності або штату є обов'язок роботодавця працевлаштувати працівника.

За змістом статі 49-2 КЗпП України працівнику одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці має бути запропонована наявна робота за відповідною професією чи спеціальністю і лише при відсутності такої роботи інша наявна робота.

Оскільки обов'язок щодо працевлаштування працівника покладається на роботодавця з дня попередження про вивільнення до дня розірвання трудового договору, за змістом ч. 3 статті 49-2 КЗпП України, роботодавець є таким, що виконав цей обов'язок, якщо працівникові були запропоновані всі інші вакантні посади (інша робота), які з'явилися на підприємстві протягом цього періоду і які існували на день звільнення.

Відсутність підтвердження про те, що роботодавець запропонував вакансії під час скорочення штату та чисельності працівників – є порушенням трудового законодавства.

Строк попередження працівників про наступне вивільнення - два місяці письмово (окремим письмовим повідомленням або під розписку в наказі). Дата відліку двох місяців починається не з дня видання наказу, а з дня попередження конкретної особи про її звільнення.

Крім того, Законом № 2352 ч. 1 ст. 41 КЗпП України доповнено додатковою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов, якою передбачено, що трудовий договір роботодавцем може бути розірваний у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п.6).

Законом № 2352 також доповнено статтю 49-2 КЗпП України після ч. 6 новою частиною, якою встановлено порядок вивільнення працівників за п. 6 ч.1

ст. 41 КЗпП України. Нормами, закріпленими в цій новій частині, передбачається надання первинним профспілковим організаціям не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення інформації щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», то роботодавець зобов'язаний протягом п'яти календарних днів проводити консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

2. Участь у колективних договорах

Профспілки продовжують бути представниками сторони працівників при укладенні колективного договору (угоди), ведуть колективні переговори, беруть участь у виконанні колективних договорів (угод), звітуванні щодо їх виконання тощо.

Контроль за виконанням колективного договору проводиться безпосередньо сторонами, які його уклали. Якщо роботодавець порушує його умови, профспілки мають право надсилати роботодавцю подання про усунення цих порушень, яке розглядається в тижневий строк. У разі відмови усунути порушення профспілки мають право оскаржити неправомірні дії або бездіяльність посадових осіб до суду.

Цей механізм залишається ефективним інструментом колективного захисту прав працівників.

3. Погодження ключових питань організації праці

Профспілки зберігають повноваження щодо погодження значної кількості управлінських і кадрових рішень, зокрема погодження щодо:

- строку випробування понад три місяці (до шести місяців);
- розробки правил внутрішнього трудового розпорядку, графіків змінності;
- запровадження підсумованого обліку робочого часу;
- перенесення вихідних та робочих днів;
- графіків черговості надання відпусток, перенесення щорічної відпустки з ініціативи роботодавця;
- уведення, зміни та перегляду норм праці;
- віднесення робіт, що виконуються, до певних тарифних розрядів та присвоєння кваліфікаційних розрядів працівникам;
- установлення колективної матеріальної відповідальності;
- проведення надурочних робіт;
- залучення працівників до роботи у вихідні дні.

Щодо останньої позицій слід зазначити, що у період дії воєнного стану норма статті 71 КЗпП України, якою встановлюється порядок залучення

працівників у вихідні дні, відповідно до ч.6 статті 6 Закону № 2136 **не застосовується.**

Однак, крім норм Закону № 2136, чинними залишаються норми статті 247 КЗпП України та аналогічної статті 38 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», якими визначено повноваження виборного органу первинної профспілкової організації на підприємстві, зокрема щодо надання дозволу на проведення надурочних робіт, робіт у вихідні дні, **дія яких не призупинялась Законом № 2136.**

4. Участь у вирішенні питань оплати праці

Питання оплати праці вирішуються підприємством самостійно у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. Однак, якщо колективний договір на підприємстві не укладено, роботодавець зобов'язаний погодити з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), що представляє інтереси більшості працівників, форми та системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших виплат (ст.97 КЗпП України).

5. Участь у розслідуванні нещасних випадків

У разі настання нещасного випадку, роботодавець зобов'язаний подати не пізніше наступного робочого дня повідомлення про нещасний випадок первинній організації профспілки відповідно до Порядку розслідування та обліку нещасних випадків на виробництві, затвердженому постановою Кабінету Міністрів України від 20.01.2023 № 59.

6. Ініціювання позапланових перевірок Держпраці

Відповідно до ч. 1 статті 16 Закону № 2136 у період дії воєнного стану Держпраці може здійснювати, зокрема за зверненням профспілки, позапланові перевірки, з питань виявлення неоформлених трудових відносин, законності припинення трудових договорів та вчинення мобінгу (цькування).

7. Максимальне сприяння забезпеченню обороноздатності держави

Законом № 2136 на профспілки покладено абсолютно нову, додаткову функцію, яка діє тимчасово протягом періоду воєнного стану паралельно з їхньою традиційною захисною роллю – функцію максимального сприяння забезпеченню обороноздатності держави (ст.14). Закон покладає цей обов'язок як загальну декларативну норму, не визначаючи конкретних механізмів, детальних повноважень чи юридичних процедур для її реалізації.

Оскільки чіткого переліку дій у законі немає, сприяння обороноздатності відбувається через статутну діяльність та практичні заходи, погоджені з роботодавцями й державою, а саме:

підтримка виробництва: мобілізація трудових колективів для забезпечення безперебійної роботи підприємств критичної інфраструктури, оборонно-промислового комплексу (ОПК) та життєзабезпечення громад;

гуманітарна та фінансова допомога: спрямування профспілкових бюджетів (зокрема тих, що раніше йшли на культурно-масову роботу) на закупівлю спорядження для ЗСУ, допомогу мобілізованим працівникам та їхнім родинам;

волонтерська діяльність: організація зборів коштів, логістичної допомоги, облаштування укриттів та шелтерів на базі санаторіїв чи приміщень, які належать профспілкам;

психологічна та правова адаптація: допомога в релокації підприємств із зони бойових дій, консультування щодо специфіки праці під час війни та психологічна підтримка персоналу.

8. Інші повноваження

Крім того, профспілки зберігають свою роль у:

- професійному розвитку працівників шляхом здійснення контролю, участі у моніторингу ринку праці;
- атестації працівників - формування атестаційної комісії;
- питаннях зайнятості населення - внесення пропозицій органам влади.

Отже, профспілковий орган сьогодні залишається інструментом колективного представництва, консультацій і контролю, який може суттєво впливати на рішення роботодавця, а тому роль професійних спілок жодним чином не можна вважати нівельованою протягом воєнного стану.

Використані матеріали:

https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://vkr.ua/publication/rol-profspilok-pid-chas-viyninbspnbspi&ved=2ahUKEwjL5Z2L8JWWAxUIOhAIHUm8B_EQFnoECB0QAAQ&usg=AO Лист Міністерства економіки «Щодо поновлення дії окремих положень колективного договору» від 24.11.2025 N 4701-05/80423-09

Правник Центру правової допомоги ФПУ

Ірина Тубелєць