

Саленко І.В.

Кандидат юридичних наук, доцент  
кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення Київського національного  
університету імені Тараса Шевченка

## ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НАУКОВО- ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

*У статті здійснено комплексний аналіз правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах воєнного стану в Україні. Досліджено трансформацію правового статусу науково-педагогічних працівників під впливом воєнно-правового режиму та виявлено ключові колізії і прогалини у співвідношенні загального трудового законодавства, спеціального освітнього законодавства та законодавства воєнного часу. Обґрунтовано, що чинна модель правового регулювання має уніфікований характер і не враховує специфіку трудової функції науково-педагогічних працівників, що призводить до формальної рівності при фактичній нерівності у реалізації трудових прав. Проаналізовано проблеми укладення та припинення трудових договорів, режиму робочого часу, дистанційної праці, оплати праці та гарантій зайнятості в умовах воєнного стану. Особливу увагу приділено забезпеченню балансу між військовими потребами держави та гарантіями трудових прав науково-педагогічних працівників на основі принципу пропорційності. Сформульовано пропозиції щодо вдосконалення законодавства, зокрема запровадження секторальної диференціації правового регулювання, визначення поважних причин відсутності на роботі, особливого режиму обліку робочого часу та додаткових гарантій при укладенні строкових трудових договорів.*

**Ключові слова:** *трудові відносини, науково-педагогічні працівники, воєнний стан, заклади вищої освіти, правове регулювання, трудовий договір, робочий час, дистанційна робота, оплата праці, трудові гарантії.*

*The article provides a comprehensive analysis of the legal regulation of labor relations of academic and teaching staff of higher education institutions under martial law in Ukraine. The transformation of the legal status of academic and teaching staff under the influence of the martial law regime is examined, and key conflicts and gaps in the correlation between general labor legislation, special educational legislation, and wartime legislation are identified. It is substantiated that the current legal regulation model is unified in nature and does not take into account the specific features of academic labor functions, which leads to formal equality with factual inequality in the realization of labor rights. The problems of concluding and terminating employment contracts, working time regimes, distance work, remuneration, and employment guarantees under martial law are analyzed. Particular attention is paid to ensuring a balance between the military needs of the state and guarantees of labor rights of academic staff based on the principle of proportionality. Proposals for improving legislation are formulated, including the introduction of sectoral differentiation of legal regulation, defining valid reasons for absence from*

*work, establishing a special regime for recording working time, and providing additional guarantees when concluding fixed-term employment contracts.*

**Keywords:** *labor relations, academic and teaching staff, martial law, higher education institutions, legal regulation, employment contract, working time, distance work, remuneration, labor guarantees.*

**Актуальність дослідження.** Повномасштабне вторгнення Російської Федерації на територію України у лютому 2022 року створило безпрецедентні умови для функціонування всіх суспільних інститутів, зокрема системи вищої освіти. Науково-педагогічні працівники (далі — НПП) опинилися в епіцентрі правової колізії: з одного боку, вони зобов'язані забезпечувати безперервність освітнього процесу, з іншого — підпорядковуватися обмеженням, запровадженим воєнно-правовим режимом. Ця суперечність породжує фундаментальну проблему: чинне законодавство про працю, адаптоване до умов воєнного стану, не враховує специфіку трудової діяльності НПП, що призводить до правової невизначеності та потенційного порушення їхніх трудових прав.

Відповідно до ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43, 44» Конституції України [1]. Водночас ці обмеження мають загальний характер і не диференціюють правовий статус різних категорій працівників залежно від специфіки їхньої професійної діяльності. Сфера вищої освіти, яка «спрямована на формування та розвиток компетентностей особистості, необхідних для її самореалізації впродовж життя» [2], потребує особливих підходів до регулювання трудових відносин, оскільки від якості роботи НПП безпосередньо залежить інтелектуальний потенціал держави.

Проблема набуває особливої гостроти через масову внутрішню та зовнішню міграцію НПП, руйнування інфраструктури закладів вищої освіти, необхідність переходу на дистанційні форми навчання та мобілізацію частини працівників до лав Збройних Сил України. За таких умов виникає питання: яким чином забезпечити баланс між військовими потребами держави та гарантіями трудових прав працівників, діяльність яких є критично важливою для збереження освітнього та наукового потенціалу країни?

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що чинний правовий механізм регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану потребує секторальної диференціації, яка б враховувала особливості трудової функції НПП та забезпечувала належний рівень захисту їхніх трудових прав без шкоди для обороноздатності держави.

**Метою** цієї статті є комплексний аналіз трансформації правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах воєнного стану та розробка науково обґрунтованих пропозицій щодо вдосконалення відповідного правового механізму.

**Стан дослідження проблеми.** Проблематика правового регулювання трудових відносин в умовах надзвичайних правових режимів привертала увагу науковців ще до початку повномасштабного вторгнення, однак воєнний стан актуалізував цю тематику з новою силою. Аналіз наукової літератури дозволяє виокремити кілька напрямів досліджень, що мають безпосереднє значення для обраної теми.

Перший напрям стосується загальних питань трудового права в умовах воєнного стану. Зокрема, у дисертаційному дослідженні Р.В. Гончар обґрунтовано, що «проблемним

під час воєнного стану вважаємо розірвання трудового договору за таке порушення трудової дисципліни, як прогул», оскільки «в умовах активних бойових дій працівник може виїхати на безпечну територію, зокрема за кордон, рятуючи власне життя та життя своїх близьких» [3]. Дослідник справедливо констатує, що «Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15.03.2022 р. № 2136-IX не містить положень, які б обмежували право роботодавця звільнити прогульника в такій ситуації» [3]. Ця позиція є особливо релевантною для НПП, значна частина яких була вимушена евакуюватися з територій активних бойових дій.

Водночас критичний аналіз цієї позиції дозволяє виявити певну однобічність підходу. Дослідник акцентує увагу виключно на захисті прав працівника, залишаючи поза увагою інтереси роботодавця, який в умовах воєнного стану також перебуває у скрутному становищі та потребує кадрової визначеності для забезпечення функціонування закладу освіти.

Другий напрям досліджень пов'язаний із правовими гарантіями для працівників, звільнених у зв'язку з надзвичайними обставинами. В. М. Зеленський обґрунтовує необхідність «встановлення для працівників, які були звільнені з роботи у зв'язку з настанням надзвичайних обставин (за винятком тих, хто був призваний на військову службу), ряду правових гарантій» [4]. До таких гарантій дослідник відносить: «1) переважне право таким працівникам на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу після усунення наслідків надзвичайних обставин; 2) право на переважне залишення на роботі найбільш уразливим категоріям працівників, визначених у ст. 42 КЗпП України при вивільненні працівників у зв'язку із настанням надзвичайних обставин; 3) право на отримання від держави виплат компенсаційного характеру» [4].

Ми підтримуємо цю позицію, оскільки вона забезпечує справедливий баланс інтересів сторін трудових відносин та враховує об'єктивну неможливість працівника впливати на обставини, що призвели до його звільнення. Проте опоненти можуть зауважити, що запровадження таких гарантій створює додаткове фінансове навантаження на державний бюджет в умовах і без того обмежених ресурсів воєнного часу. Відповіддю на цей контраргумент є те, що збереження кваліфікованих кадрів, особливо у сфері вищої освіти, є стратегічним інвестуванням у післявоєнну відбудову країни.

Третій напрям стосується питань охорони праці та її оплати в особливих умовах. Закон України «Про охорону праці» «визначає засади охорони праці в Україні» [5], однак його норми не адаптовані до специфіки роботи в умовах воєнного стану, коли традиційні механізми забезпечення безпечних умов праці можуть бути об'єктивно недоступними. Аналогічно Закон України «Про оплату праці» «регулює оплату праці працівників» [6], встановлюючи загальні принципи, які потребують конкретизації стосовно особливостей оплати праці НПП в умовах воєнного стану.

Альтернативна точка зору полягає в тому, що спеціальне законодавство воєнного часу є достатнім і не потребує секторальної диференціації. Прихильники цієї позиції аргументують, що надмірна деталізація правового регулювання ускладнює правозастосування та створює умови для зловживань. Водночас ми вважаємо цю позицію недостатньо обґрунтованою, оскільки ігнорування специфіки окремих категорій працівників призводить до формальної рівності при фактичній нерівності.

**Виклад основного матеріалу.** Правовий статус науково-педагогічних працівників характеризується подвійною природою: з одного боку, вони є суб'єктами трудових

правовідносин, на яких поширюється загальне трудове законодавство, з іншого — їхній статус визначається спеціальним законодавством про вищу освіту, яке встановлює особливі вимоги до кваліфікації, умов праці та гарантій. Введення воєнного стану додало третій рівень регулювання — спеціальне законодавство воєнного часу, що створило складну систему правових норм із неоднозначним співвідношенням.

Закон України *«Про професійну освіту»* визначає, що *«автономія — право закладу професійної освіти на самоврядування, яке полягає в його самостійності, незалежності та відповідальності у прийнятті рішень щодо академічних (освітніх), організаційних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності»* [2]. Хоча цей закон безпосередньо регулює професійну освіту, принцип автономії є універсальним для всіх рівнів освіти та має суттєве значення для розуміння специфіки трудових відносин у закладах вищої освіти. В умовах воєнного стану автономія закладів освіти зазнає певних обмежень, що безпосередньо впливає на трудові права НПП.

Суттєвою проблемою є питання укладення строкових трудових договорів. Згідно зі ст. 2 Закону України *«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»*, *«з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника»* [1].

Ця норма має неоднозначні наслідки для сфери вищої освіти. З одного боку, вона дозволяє закладам вищої освіти оперативно вирішувати кадрові питання в умовах масової міграції та мобілізації НПП. З іншого боку, вона створює ризики для стабільності трудових відносин, оскільки строковий характер договору послаблює захист працівника від звільнення. На нашу думку, для НПП доцільно встановити додаткові гарантії при укладенні строкових договорів, зокрема обов'язок роботодавця запропонувати укладення безстрокового договору після припинення воєнного стану за умови належного виконання працівником своїх обов'язків.

Наступним фактом є , те що питання припинення трудових відносин в умовах воєнного стану набуває особливої гостроти через невизначеність правового режиму відсутності працівника на робочому місці з причин, пов'язаних із воєнними діями. Як слушно зазначає Р. В. Гончар, *«якщо в поясненні працівник напише, що виїхав на безпечну територію у зв'язку з воєнними діями на території України та з метою збереження свого життя та життя своїх рідних, роботодавцю варто визнати причину відсутності працівника на роботі поважною»* [3].

Водночас дослідник попереджає про ризики судового оскарження: *«якщо ж керівник вирішить звільнити такого працівника за прогул і таке звільнення працівник оскаржить у суді, суд, імовірно, визнає причину відсутності працівника на роботі поважною, поновить його на посаді й зобов'яже роботодавця оплатити вимушений прогул, а, можливо, й відшкодувати моральну шкоду»* [3]. Це свідчить про необхідність законодавчого врегулювання цього питання, а не покладання його вирішення на судову практику.

Вважаємо за доцільне підтримати позицію Р. В. Гончара про те, що *«вирішувати*

вказану законодавчу прогалину за рахунок судової практики, на наш погляд, недоцільно» [3]. Дійсно, правова невизначеність створює ризики як для працівників, так і для роботодавців, а судові вирішення кожного конкретного випадку є тривалим та витратним процесом. Законодавець має чітко визначити перелік обставин, які визнаються поважними причинами відсутності на роботі в умовах воєнного стану, та встановити процедуру підтвердження таких обставин.

Проте опоненти цієї позиції можуть зауважити, що вичерпний перелік поважних причин неможливо сформулювати через різноманітність життєвих ситуацій воєнного часу. Відповіддю на цей контраргумент є можливість встановлення відкритого переліку з визначенням загальних критеріїв поважності причин, що дозволить забезпечити гнучкість правового регулювання при збереженні правової визначеності.

Трансформація режиму робочого часу є однією з найбільш відчутних змін у трудових відносинах НПП в умовах воєнного стану. Масовий перехід на дистанційну форму роботи, необхідність проведення занять у різних часових поясах (для студентів, які перебувають за кордоном), робота в умовах повітряних тривог — усе це суттєво змінює традиційні уявлення про робочий час викладача.

Закон України «Про охорону праці» встановлює загальні засади забезпечення безпечних умов праці [5], однак його норми не адаптовані до специфіки дистанційної роботи в умовах воєнного стану. Зокрема, залишається невизначеним питання обліку робочого часу при дистанційній роботі, компенсації за використання особистого обладнання та Інтернет-з'єднання, забезпечення ергономічних умов праці вдома.

На нашу думку, для НПП необхідно встановити особливий режим обліку робочого часу, який би враховував специфіку їхньої діяльності. Традиційний підхід, заснований на фіксації часу перебування на робочому місці, є неприйнятним для дистанційної роботи. Більш доцільним є перехід до обліку робочого часу за результатами роботи — кількістю проведених занять, підготовлених навчально-методичних матеріалів, виконаних наукових досліджень тощо.

Питання оплати праці НПП в умовах воєнного стану характеризується значною невизначеністю. Закон України «Про оплату праці» встановлює загальні принципи регулювання оплати праці [6], однак не містить спеціальних норм щодо оплати праці в умовах воєнного стану. Водночас фактичні умови роботи НПП суттєво змінилися: збільшилося навантаження через необхідність адаптації навчальних матеріалів до дистанційного формату, з'явилися додаткові витрати на забезпечення технічних умов для роботи вдома, зросла інтенсивність праці через необхідність підтримки студентів у психологічно складних умовах.

Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу» встановлює, що «підготовка офіцерів запасу проводиться у вищих військових навчальних закладах, військових навчальних підрозділах (у військових інститутах, на факультетах (кафедрах) військової підготовки, кафедрах медицини катастроф та військової медицини) закладів вищої освіти» [7]. Ця норма свідчить про розширення функцій закладів вищої освіти в умовах воєнного стану, що має наслідком збільшення навантаження на НПП відповідних підрозділів.

Крім того, зазначена постанова передбачає, що «здобувачі вищої освіти закладів вищої освіти за власним бажанням незалежно від закладу вищої освіти, де вони

здобувають вищу освіту, можуть обрати військовий навчальний підрозділ або вищий військовий навчальний заклад для проходження підготовки офіцерів запасу» [7]. Це створює додаткове навантаження на військові кафедри та потребує відповідного кадрового забезпечення.

Водночас «відмова здобувачів вищої освіти за медичною або фармацевтичною спеціальністю, які визнані придатними до військової служби, від проходження підготовки офіцерів запасу є підставою для їх відрахування із закладу вищої освіти» [7]. Ця норма свідчить про посилення зв'язку між освітнім процесом та потребами оборони держави, що має враховуватися при визначенні правового статусу НПП, які забезпечують військову підготовку.

Значна частина НПП була мобілізована до лав Збройних Сил України, що породжує комплекс правових питань щодо збереження їхнього трудового статусу та гарантій повернення на роботу. Постанова Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України» встановлює особливості проходження різних видів військової служби, зокрема передбачає «військову службу за призовом осіб офіцерського складу» та «військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період» [8].

Для НПП, які мають наукові ступені та вчені звання, актуальним є питання присвоєння військових звань з урахуванням їхньої кваліфікації. Зазначена постанова передбачає, що «громадянам, які мають спеціальні звання або класні чини, у разі їх прийняття на військову службу за контрактом до Держприкордонслужби присвоюються військові звання в порядку переатестації з урахуванням їх спеціальних звань або класних чинів, рівня освіти, досвіду служби та відповідності посаді, на яку їх призначено» [8]. Хоча ця норма безпосередньо стосується осіб зі спеціальними званнями, вона ілюструє загальний підхід до врахування попередньої кваліфікації при проходженні військової служби.

Типові нормативи для розроблення штатів навчальних центрів визначають, що «навчальний центр — це військова частина, у якій для потреб Збройних Сил здійснюється підготовка (перепідготовка, підвищення кваліфікації) військовослужбовців рядового і сержантського (старшинського) складу, військовозобов'язаних та резервістів» [9]. Ця норма свідчить про існування розгалуженої системи військової освіти, яка функціонує паралельно з цивільною вищою освітою та потребує відповідного кадрового забезпечення, зокрема за рахунок залучення НПП цивільних закладів вищої освіти.

Зазначені нормативи також визначають поняття «колективної підготовки у тренувальному центрі» як «цілеспрямованого та організованого процесу послідовних заходів підготовки військових частин, їх штабів та підрозділів (штатних, позаштатних) з метою досягнення рівня злагодженості, що забезпечить (гарантуватиме) ефективне виконання визначених на них завдань» [9]. Це свідчить про високі вимоги до якості підготовки, що потребує залучення кваліфікованих фахівців, у тому числі з числа НПП.

Центральною проблемою правового регулювання трудових відносин НПП в умовах воєнного стану є забезпечення балансу між військовими потребами держави та гарантіями трудових прав працівників. Цей баланс має ґрунтуватися на принципі пропорційності: обмеження трудових прав допускаються лише в тій мірі, в якій це необхідно для забезпечення обороноздатності держави.

Існують дві протилежні позиції щодо визначення цього балансу. Перша позиція (умовно — «мілітаристська») виходить з того, що в умовах воєнного стану військові

потреби мають абсолютний пріоритет, а трудові права можуть обмежуватися в будь-якому обсязі, необхідному для забезпечення обороноздатності. Друга позиція (умовно — «правозахисна») наполягає на тому, що навіть в умовах воєнного стану існує невід'ємне ядро трудових прав, яке не може бути обмежене.

На нашу думку, жодна з цих позицій не є повністю обґрунтованою. Перша позиція ігнорує те, що надмірне обмеження трудових прав підриває мотивацію працівників та знижує ефективність їхньої діяльності, що врешті-решт шкодить і обороноздатності держави. Друга позиція не враховує об'єктивну необхідність певних обмежень в умовах екзистенційної загрози для держави.

Вважаємо за доцільне підтримати позицію В. М. Зеленського щодо необхідності встановлення спеціальних гарантій для працівників, звільнених у зв'язку з надзвичайними обставинами [4]. Ці гарантії мають включати не лише право на поворотне працевлаштування, але й право на збереження кваліфікаційного рівня через участь у програмах підвищення кваліфікації за рахунок держави.

**Висновки.** Проведене дослідження дозволяє сформулювати такі основні висновки щодо правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти в умовах воєнного стану.

По-перше, введення воєнного стану суттєво трансформувало правовий статус НПП, створивши триєдину систему правового регулювання: загальне трудове законодавство, спеціальне законодавство про вищу освіту та законодавство воєнного часу. Ця система характеризується наявністю колізій та прогалин, що потребують законодавчого врегулювання. Зокрема, як справедливо зазначає Р. В. Гончар, законодавство воєнного часу *«не містить положень, які б обмежували право роботодавця звільнити прогульника»* у ситуації, коли працівник виїхав на безпечну територію [3].

По-друге, трансформація торкнулася всіх основних інститутів трудового права: укладення та припинення трудового договору, робочого часу та часу відпочинку, оплати праці та соціальних гарантій. При цьому зміни мають переважно уніфікований характер і не враховують специфіку трудової діяльності НПП, що призводить до формальної рівності при фактичній нерівності.

По-третє, забезпечення балансу між військовими потребами держави та трудовими правами НПП потребує впровадження принципу пропорційності, згідно з яким обмеження прав допускаються лише в мінімально необхідному обсязі. Як обґрунтовує В. М. Зеленський, необхідно встановити спеціальні гарантії для працівників, зокрема *«переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу після усунення наслідків надзвичайних обставин»* [4].

По-четверте, перспективними напрямками вдосконалення законодавства є: встановлення вичерпного переліку поважних причин відсутності на роботі в умовах воєнного стану; запровадження особливого режиму обліку робочого часу для дистанційної роботи НПП; визначення додаткових гарантій при укладенні строкових трудових договорів; встановлення компенсацій за роботу в умовах підвищеної інтенсивності та психологічного навантаження.

Практичне значення проведеного дослідження полягає в тому, що сформульовані пропозиції можуть бути використані при вдосконаленні законодавства про працю в умовах воєнного стану, а також у правозастосовній діяльності закладів вищої освіти та судів при вирішенні трудових спорів за участю НПП. Подальші дослідження доцільно спрямувати на

вивчення зарубіжного досвіду правового регулювання трудових відносин у сфері освіти під час збройних конфліктів та розробку комплексної моделі захисту трудових прав НПП у післявоєнний період.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20> (дата звернення: 23.09.2025).
2. Про професійну освіту : Закон України від 10.09.2022 № 4574-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4574-20> (дата звернення: 23.09.2025).
3. Гончар Р. В. Правове регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Гончар Руслан Віталійович ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2023. 216 с.
4. Зеленський В. М. Проблеми правового регулювання припинення трудових правовідносин в Україні : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення» / Зеленський Віталій Миколайович ; Київ. нац. ун-т ім. Т. Шевченка. Київ, 2021. 511 с.
5. Про охорону праці : Закон України від 14.10.1992 р. № 2694-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2694-12> (дата звернення: 23.09.2025).
6. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-вр> (дата звернення: 23.09.2025).
7. Про внесення змін до Порядку проведення військової підготовки громадян України за програмою підготовки офіцерів запасу : Постанова Кабінету Міністрів України від 18.12.2025 р. № 1612. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1612-2025-п> (дата звернення: 23.09.2025).
8. Про внесення змін до Положення про проходження громадянами України військової служби в Державній прикордонній службі України : Указ Президента України від 15.11.2025 р. № 615/2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/615/2025> (дата звернення: 23.09.2025).
9. Про затвердження Типових нормативів для розроблення штатів (штатних розписів) об'єднаних навчальних центрів, навчально-тренувальних центрів, навчальних центрів, центрів підготовки сержантського складу : Наказ Міністерства оборони України від 29.12.2025 р. № 1423.