

Сухомлин В. Б.,*Ректор Академії праці, соціальних відносин і туризму,
Кандидат наук з державного управління, доцент
кафедри публічного управління та публічної служби***Бонтлаб В. В.***доктор юридичних наук, професор, завідувач
кафедри цивільного, трудового та економічного права,
Академія праці, соціальних відносин і туризм*

ПРАВОВА ПРИРОДА ТА ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДІЯЛЬНОСТІ ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК У СИСТЕМІ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ

У статті здійснюється науково-правовий аналіз діяльності професійних спілок у системі захисту трудових прав працівників з урахуванням сучасних трансформацій трудового законодавства та суспільно-правових процесів, що відбуваються в Україні. Актуальність дослідження зумовлена змінами правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, які істотно вплинули на обсяг і характер повноважень професійних спілок та їх здатність ефективно виконувати захисну функцію. У статті розглянуто теоретико-правові засади діяльності професійних спілок, з'ясовано їх правову природу та функціональне призначення як колективного суб'єкта трудового права. Обґрунтовано, що професійні спілки мають особливий правовий статус, поєднуючи риси інституту громадянського суспільства та суб'єкта, наділеного спеціальними повноваженнями у сфері трудових відносин. Визначено, що їх діяльність у системі захисту трудових прав охоплює не лише реагування на порушення, а й участь у формуванні нормативних гарантій, здійснення громадського контролю та розвиток соціального діалогу.

Проаналізовано нормативно-правове регулювання діяльності професійних спілок в Україні, зокрема положення трудового законодавства та спеціальних законів, ухвалених у період воєнного стану. Показано, що тимчасові обмеження окремих трудових прав і профспілкових повноважень суттєво звузили можливості колективного захисту працівників, зокрема у сфері звільнення, зміни умов праці та реалізації права на страйк. Водночас наголошено, що такі обмеження мають винятковий характер і повинні застосовуватися з дотриманням принципу пропорційності.

У статті висвітлено трансформацію діяльності професійних спілок в умовах воєнного стану, яка проявляється у переорієнтації на консультативну, інформаційну та соціальну підтримку працівників. Проаналізовано судову практику, що засвідчує пріоритет спеціальних норм воєнного часу, але водночас зберігає окремі гарантії для виборних профспілкових представників. Окрему увагу приділено міжнародним стандартам у сфері свободи об'єднання та колективного захисту трудових прав, які визнають професійні спілки необхідним елементом демократичного суспільства навіть за умов надзвичайного правового режиму.

Ключові слова: трудові права, захист трудових прав, професійні спілки, правовий статус профспілок, соціальний діалог, колективний захист, воєнний стан, трудове законодавство.

The article provides a scholarly legal analysis of the activities of trade unions within the system of protection of employees' labour rights, taking into account contemporary transformations of labour legislation and socio-legal processes in Ukraine. The relevance of the study is обусловлена significant changes in the legal regulation of labour relations under martial law, which have substantially affected the scope and nature of trade union powers and their ability to effectively perform their protective function. The article examines the theoretical and legal foundations of trade union activities, clarifying their legal nature and functional role as a collective subject of labour law. It is substantiated that trade unions possess a special legal status, combining the features of civil society institutions with those of entities endowed with specific powers in the field of labour relations. Their activities in the system of labour rights protection are shown to extend beyond responding to violations and include participation in the formation of legal guarantees, the exercise of public control, and the development of social dialogue.

The regulatory framework governing trade union activities in Ukraine is analysed, with particular attention paid to labour legislation and special laws adopted during the period of martial law. It is demonstrated that temporary restrictions on certain labour rights and trade union powers have significantly narrowed the possibilities for collective protection of employees, especially in the areas of dismissal, changes in working conditions, and the exercise of the right to strike. At the same time, it is emphasized that such restrictions are exceptional in nature and must comply with the principle of proportionality.

The article highlights the transformation of trade union activities under martial law, which is manifested in a shift toward advisory, informational, and social support for employees. Judicial practice is analysed, indicating the priority of special wartime regulations while preserving certain guarantees for elected trade union representatives. Particular attention is paid to international standards in the field of freedom of association and collective labour rights protection, which recognise trade unions as an essential element of a democratic society even under exceptional legal regimes. It is concluded that trade unions remain an important component of the system of labour rights protection; however, the effectiveness of their activities largely depends on the improvement of legal regulation, the restoration of full-fledged mechanisms of social dialogue, and the alignment of national legislation with international labour standards.

Keywords: labour rights, protection of labour rights, trade unions, legal status of trade unions, social dialogue, collective protection, martial law, labour legislation.

Вступ. Професійні спілки як один із ключових інститутів трудового права мають фундаментальне значення для реалізації та захисту трудових прав працівників, оскільки саме через них здійснюється колективне представництво інтересів найманих працівників у відносинах з роботодавцями та державними органами. Трудове право України, як самостійна галузь права, спрямоване на регулювання широкого кола суспільних відносин, що виникають у сфері праці, зокрема взаємних прав і обов'язків працівників і роботодавців, а також забезпечення гарантій реалізації трудових прав і соціальних стандартів. У цьому контексті профспілки виступають не лише представниками працівників, але й активними учасниками соціального діалогу, механізмів колективних переговорів та захисту прав найманих осіб в межах трудового законодавства України. Такий їх статус впливає з системи норм трудового права та спеціального законодавства, яке гарантує право працівників на об'єднання з метою захисту своїх прав і свобод.

У системі трудового права роль профспілок є не лише нормативно визначеною, але й функціональною: вони здійснюють громадський контроль за дотриманням трудового законодавства, сприяють забезпеченню трудових прав та гарантій, а також беруть участь у вирішенні колективних трудових спорів, що є критично важливим для побудови ефективної системи захисту працівників у ринковій економіці.

В умовах стримування збройної російської агресії та запровадження воєнного стану в Україні правове регулювання трудових відносин зазнало суттєвих трансформацій, що суттєво вплинули на традиційні механізми діяльності профспілок та їх здатність ефективно захищати трудові права працівників. Війна створила не лише соціально-економічні виклики, але й поставила питання про обмеження традиційних прав трудящих та профспілок у сфері колективних переговорів, страйків і громадського контролю. Так, чинна правова рамка під час дії воєнного стану містить спеціальні обмеження (наприклад, щодо колективних дій), що звужують можливості профспілок як суб'єктів трудового права реалізовувати свої функції в повному обсязі.

В умовах таких змін зміст захисної функції профспілок істотно видозмінився. Як слушно зазначав профспілковий діяч, сучасні українські профспілки трансформувалися із класичних захисників трудових прав у потужний механізм соціальної підтримки, що передбачає не лише юридичний захист, а й організацію реабілітації, відновлення робочих місць, підтримку постраждалих від війни працівників та їхніх сімей. Така трансформація не тільки зумовлена потребами часу, але й юридично впливає із положень чинного законодавства про професійні спілки, яке надає їм право здійснювати господарську і фінансову діяльність для реалізації статутних завдань.

Водночас сучасні наукові дослідження засвідчують, що реальна здатність профспілок ефективно захищати трудові права працівників під час воєнного стану значно знижена внаслідок нормативних обмежень, невідповідності трудового законодавства міжнародним стандартам та недостатньої адаптації національних правових норм до нових умов. Зокрема, трансформації трудового законодавства з початку широкомасштабної агресії значно звузили обсяг трудових прав та соціального захисту працівників, що, за висновками окремих дослідників, не відповідає рекомендаціям Міжнародної організації праці (далі – МОП) та права ЄС і потребує подальшого удосконалення, зокрема через розробку нового Трудового кодексу України із залученням усіх сторін соціального діалогу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наукові праці щодо дослідження сутності доктрини «діяльності професійних спілок у системі захисту трудових прав» присвячували ряд вітчизняних вчених, а саме такі вчені як ВВ. М. Андріїв, В. Я. Бурак, С. М. Каплін, В. Л. Костюк, С. М. Черноус, І. В. Лагутіна, Н. М. Полховська та ін. Водночас, варто зазначити про те, що дослідники даного питання по-різному оцінюють природу та характер наведеної проблематики, а окрім того, малодослідженим залишається питання нормативного закріплення доктрини.

Метою статті є наукове осмислення діяльності професійних спілок у механізмі захисту трудових прав працівників шляхом аналізу їх правової природи, функціонального призначення та ролі в системі трудового права, виявлення особливостей реалізації профспілкових повноважень в умовах сучасних суспільно-правових трансформацій, зокрема воєнного стану, а також визначення наявних проблем правового регулювання і обґрунтування можливих напрямів його вдосконалення з урахуванням національної судової практики та міжнародних стандартів у сфері свободи об'єднання і захисту трудових прав.

Виклад основного матеріалу. Захист трудових прав працівників є комплексною системою правових засобів та інституцій, спрямованих на реалізацію й охорону проголошених прав найманих працівників. У теорії трудового права розрізняють вузький і широкий підходи до розуміння цього поняття. У вузькому розумінні йдеться про забезпечення дотримання трудових прав, запобігання їх порушенням, реальне поновлення порушених прав і притягнення винних роботодавців до відповідальності. У широкому значенні захист трудових прав розглядається як реалізація захисної функції трудового права, що відображає й охоронну функцію держави [1, с. 13]. Історично трудове право сформувалося саме як галузь, яка покликана захистити найманих працівників від можливих зловживань з боку роботодавців [2, с. 94]. Вчені наголошують, що гарантії трудових прав і свобод становлять цілісну систему нормативно-правових умов і засобів, а не просто розрізнені механізми забезпечення проголошених прав [3, с. 19].

Таким чином, захист трудових прав є універсальною правовою категорією, яка охоплює різні способи і форми діяльності, спрямованої на реалізацію та поновлення прав працівників.

Система захисту трудових прав ґрунтується на розгалуженій нормативній базі. Конституція України гарантує основоположні трудові права, зокрема право на працю, страйк, відпочинок, а також свободу об'єднання у професійні спілки (ст. 36, 43, 44) [4]. У Кодексі законів про працю України (далі – КЗпП) закріплено норми щодо колективних договорів (ст. 10–20), порядку вирішення трудових спорів, а також участі профспілок у розірванні трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 43) [5]. Ключовим спеціальним актом є Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6], який офіційно закріпив за профспілками право представляти та захищати трудові й соціально-економічні права та інтереси працівників [7, с. 66]. Важливу роль відіграють і локальні акти – статuti підприємств, колективні договори, положення тощо, що конкретизують трудові гарантії на рівні підприємств. До складу системи захисту входять також міжнародно-правові гарантії: конвенції Міжнародної організації праці № 87 [8], № 98 [9], Європейська конвенція з прав людини (ст. 11) та інші акти, які визначають свободу асоціації й право на колективні переговори як базові демократичні права.

Таким чином, українська система захисту трудових прав спирається на норми національного законодавства різної юридичної сили (конституційні, законодавчі, підзаконні та локальні акти), а також на міжнародні стандарти.

В юридичній літературі неодноразово наголошувалося, що система захисту трудових прав працівників охоплює як матеріально-правові гарантії, так і організаційні та процесуальні способи їх реалізації. Приміром, В. Бурак визначає захист трудових прав працівників як сукупність правових, організаційних і процесуальних заходів, покликаних запобігати порушенням трудового законодавства, своєчасно відновлювати порушені права та забезпечувати невідворотність відповідальності порушників [10, с. 124]. Інші вчені також підкреслюють двоєдину природу цього явища: з одного боку, це безпосередній захист від протиправних посягань на права працівників, а з другого – розгалужений механізм реалізації трудових прав, що включає систему гарантій, контроль і нагляд державних органів та активну участь самих працівників і їхніх об'єднань у захисті своїх прав [2, с. 94]. Відповідно, ефективність захисту багато в чому залежить від узгодженої діяльності всіх суб'єктів – державних інспекцій, судів, профспілок, роботодавців – у межах соціального партнерства. Як зазначають дослідники, система захисту трудових прав не може існувати

відокремлено від норм права і суспільних інституцій; навпаки, вона є невід'ємною складовою правової держави [11, с. 123].

Варто зауважити, що профспілки посідають особливе місце в системі захисту трудових прав. Їх головна функція – представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів працівників як на рівні підприємства, так і в масштабах галузі чи країни. Законодавство наділяє профспілки суттєвими повноваженнями у цій сфері, зокрема правом безперешкодного контролю за станом охорони праці та дотриманням трудового законодавства на підприємствах, участю у розгляді трудових спорів, поданням колективних вимог тощо. Ефективний профспілковий контроль і представництво доповнюють державний нагляд, створюючи додаткові гарантії для працівників. Недарма прийняття спеціального закону про профспілки розглядається як вагоме досягнення, що інституціоналізувало право працівників на об'єднання задля захисту своїх прав [7, с. 67]. Вітчизняні науковці наголошують, що нормальне функціонування профспілкових інституцій є необхідною умовою реалізації трудових прав, а відтак потребує належних правових засад і механізмів [які науковці?]. У висновках одного з досліджень акцентовано на необхідності вдосконалення механізмів забезпечення діяльності профспілок у сфері захисту трудових прав, посилення відповідальності посадових осіб за перешкоджання цій діяльності та чіткого окреслення повноважень профспілок у сучасних умовах [].

Отже, профспілки є одним із ключових елементів системи захисту трудових прав, забезпечуючи громадський контроль та колективний захист інтересів працівників.

Повномасштабне воєнне вторгнення Росії в Україну у 2022 році внесло корективи в систему захисту трудових прав. Надзвичайні обставини вимагали оперативної зміни трудового законодавства для адаптації ринку праці до умов воєнного стану [12, с. 3]. Було ухвалено спеціальні акти, що тимчасово звузили окремі трудові гарантії. Зокрема, Закон № 2136-IX від 15.03.2022 дозволив роботодавцю звільняти працівників без погодження з профспілкою у разі скорочення чи ліквідації підприємства, спростив зміну істотних умов праці та призупинив дію деяких норм КЗпП [5]. Інший акт – Закон № 2352-IX від 01.07.2022 – запровадив механізм призупинення трудового договору і фактично обмежив вплив профспілок на кадрові рішення в умовах воєнного стану. Також на період війни законом заборонено страйки (ст. 18 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»). У результаті можливості профспілок захищати права працівників тимчасово звужені, що диктується воєнною необхідністю. Водночас навіть в цих умовах профспілки намагаються зберегти свою роль: вони переходять на нові формати роботи (онлайн-зустрічі, консультації тощо) для продовження представництва інтересів трудящих. Юрисдикційні органи теж продовжують захищати права працівників: суди України наразі застосовують воєнні норми трудового права, однак визнають пріоритет захисту найуразливіших категорій (так, навіть за новими правилами вимагають отримувати згоду профспілки на звільнення працівників, які обрані до складу профспілкових органів). Експерти наголошують, що після завершення воєнного стану всі тимчасові обмеження трудових прав мають бути переглянуті з урахуванням міжнародних стандартів, адже дотримання прав працівників є важливою ознакою правової держави навіть у надзвичайних ситуаціях.

З наведеного можна зрозуміти, що професійні спілки у трудовому праві України виступають самостійним суб'єктом, наділеним особливим правовим статусом та суспільним призначенням. Особливістю правового статусу профспілок є їх незалежність від органів державної влади, місцевого самоврядування, роботодавців, політичних партій

та інших об'єднань. Законодавство гарантує рівність прав усіх профспілок і забороняє втручання у їх діяльність. Чупріна Г.В., Кирдан Б.В., та Петровський А.В розглядають професійні спілки, як систему суб'єктивних прав, юридичних обов'язків та законних інтересів професійних спілок та їх об'єднань [13, с. 262]. Така правова природа визначає профспілки як колективного представника працівників у соціально-трудовах відносинах, покликаною виражати і відстоювати спільні інтереси найманих працівників перед роботодавцями та державою. Це конституційне положення закладає фундамент правової природи профспілок як необхідного елемента громадянського суспільства та соціального діалогу в державі. Профспілки не створюються державою, а виникають з ініціативи працівників; роль держави зводиться до забезпечення правових гарантій їх діяльності та невтручання, визнаючи їх правосуб'єктність за умови створення і діяльності на законних засадах.

Водночас реальна спроможність профспілок виконувати свої функції залежить від умов, у яких вони діють. У мирний час наявні як інститут державного соціального діалогу (прикладом є Національна тристороння соціально-економічна рада [14]), так і механізми судового захисту трудових прав. Однак в умовах воєнного стану в Україні виникають нові виклики, які суттєво впливають на діяльність профспілок. По-перше, в умовах війни профспілки отримують додаткові завдання відповідно до статті 14 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» – вони повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями [15]. Цей нормативний обов'язок указує на нагальність узгодження профспілкових дій із потребами оборони, наприклад у сфері виробничої мобілізації чи захисту працівників у військових галузях. По-друге, водночас обмежуються деякі звичайні права профспілок: зокрема, за законодавством воєнного часу призупинено дію статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» [6]. Це позбавляє профспілки низки фінансових гарантій (наприклад, відрахувань на статутну діяльність) та скорочує їхні інструменти впливу в процесах трудових звільнень.

Сучасні наукові дослідження та практика підтверджують, що незважаючи на воєнні обмеження, роль профспілок не зникла, але значно трансформувалася. Як зазначають Кузнецова М.Ю. і Клочко А.О. обмеження трудових прав повинні відповідати принципу пропорційності, тобто бути необхідними й збалансованими з огляду на загрози обороні держави [16, с. 44]. Вони підкреслюють «важливу, хоча й обмежену, роль профспілок у захисті трудових прав» під час війни. Разом з тим, низка законів 2022–2023 рр. фактично послабила роль професійних спілок у кадрових питаннях. Наприклад, Закон № 2136-IX від 15.03.2022 дозволив звільняти працівників без попередньої згоди профспілки в разі скорочення штату чи ліквідації підприємства, спростив процедуру зміни істотних умов праці й тимчасово обмежив окремі трудові гарантії [15]. Закон № 2352-IX від 01.07.2022 деталізував механізм призупинення трудового договору та звужував вплив профспілки на кадрові рішення [17]. Усе це знизило можливості профспілок на місцях впливати на процеси звільнення та змін умов праці, які раніше були ключовим елементом соціального діалогу. Крім того, запроваджено повну заборону страйків на час воєнного стану, що позбавило профспілки одного з важливих інструментів колективного тиску. За таких умов масова трудова міграція, вимушена релокація та втрата виробничих потужностей призвели до скорочення активного членства профспілок, послаблюючи їхні переговорні позиції. Ці

зміни спонукають профспілки шукати нетрадиційні форми діяльності – наприклад, цифрові платформи для обговорень, мобільні застосунки для інформування членів, відеоконференції для зборів тощо (запропоновано в науковій літературі як нагальне удосконалення).

Водночас варто звернути увагу, що ст. 11 Закону № 2136-IX (в редакції від 21.08.2025) закріплено положення, згідно з яким 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. Якщо порівняти поточну редакцію ч. 1 ст. 11 зазначеного Закону попередньою, яка передбачала зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця, то можна зробити висновок про зміну у підході до обмеження застосування положень колективного договору. Тепер таке обмеження може бути запроваджено за взаємною згодою сторін договору, а отже у профспілок з'являється можливість відстоювати ті положення укладеного колективного договору, які відповідають захисту прав та інтересів працівників. А з іншого боку, зменшує простір для зловживань з боку роботодавців у питання виконання положень колективних договорів у період дії правового режиму воєнного стану.

Судова практика в період війни теж ілюструє двозначність ситуації. З одного боку, національні суди підтверджують пріоритет «воєнних» норм над звичайними гарантіями КЗпП. Зокрема, у постанові № 332/3921/2 від 20.05.2025 Верховний Суд прямо встановив, що норми Закону № 2136-IX («Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») [18] мають пріоритетне застосування. Це означає, що звільнення працівника в період воєнного стану може здійснюватися без погодження з профспілкою. Іншими словами, під час війни роботодавець вправі розірвати трудовий договір за скороченням штату чи з інших визначених законом підстав без отримання згоди виборного органу профспілки, якщо така згода раніше була необхідною.

Водночас судова практика зберігає окремі гарантії для профспілкових лідерів навіть у воєнний період. Так, Верховний Суд у низці недавніх рішень наголосив, що звільнення виборних членів профспілкових органів потребує попередньої згоди профспілки, як цього вимагає ст. 252 КЗпП та ст. 41 Закону «Про професійні спілки...». Зокрема, постановою від 04 червня 2025 р. (справа № 761/7537/22) суд відхилив доводи роботодавця про те, що відмова профкому у наданні згоди на звільнення нібито необґрунтована і тому не повинна враховуватися. Навпаки, Верховний Суд зазначив, що непогодження профспілки є чинним правовим бар'єром для звільнення, якщо профком висунув обґрунтовані заперечення [19]. Суд підкреслив дві ключові обставини: по-перше, якщо роботодавець відмовив працівнику в переведенні на іншу наявну вакантну посаду, що відповідає його кваліфікації, це саме по собі є підставою визнати звільнення незаконним і поновити працівника; по-друге, суди нижчих інстанцій дослідили причини відмови профспілкового комітету і визнали їх обґрунтованими.

Таким чином, у судовій практиці воєнного часу «воєнні» нормативні акти застосовуються буквально та мають верховенство над загальними нормами.

На міжнародному рівні стандарти підтримують право профспілок зберігати можливості захисту трудових прав. Україна ратифікувала ключові конвенції МОП, зокрема № 87 (про свободу об'єднання) та № 98 (про право на організацію і колективні переговори).

Ці документи, а також практика Європейський суд з прав людини (далі-ЄСПЛ), визнають свободу об'єднання у профспілки та колективні переговори невід'ємною частиною демократичних прав. Наприклад, рішенням ЄСПЛ щодо профспілкових прав стала справа «Вілсон та інші проти Великої Британії» (*Wilson and others v. United Kingdom*, 2002) [20]. У цій справі роботодавці пропонували працівникам фінансові стимули (підвищення зарплати) в обмін на відмову від профспілкового представництва – тобто фактично спонукали працівників зректися колективного захисту своїх інтересів профспілкою. ЄСПЛ визнав, що така практика порушує статтю 11 ЄКПЛ, оскільки держава не виконала свого позитивного обов'язку забезпечити реальне здійснення свободи об'єднання, дозволивши роботодавцям підірвати здатність профспілок захищати права працівників. Суд особливо підкреслив, що якщо працівникам перешкоджають користуватися допомогою профспілки для захисту своїх інтересів, то «свобода вступати до профспілки стає ілюзорною» [21], а роль держави – гарантувати, щоб ніщо не заважало працівникам реалізовувати це право через представництво профспілок. Це рішення фактично зобов'язало держави-учасниці вживати заходів проти будь-яких форм прямого чи непрямого перешкоджання профспілковій діяльності з боку роботодавців, підтвердивши, що свобода об'єднання охоплює не лише право створювати профспілки, але й можливість ефективно користуватися профспілковим захистом на практиці.

ЄСПЛ зазначив, що надання роботодавцям можливості фінансово заохочувати працівників відмовитися від важливих профспілкових прав – це невиконання державою позитивного обов'язку гарантувати права, закріплені у статті 11, і таке невиконання становить порушення статті 11.

Окремо міжнародні стандарти визнають важливість права на страйк як складової свободи об'єднання, хоча й допускають певні обмеження цього права. Європейський суд з прав людини підкреслює, що право на страйк хоча і захищається (як “невід'ємний наслідок” права на об'єднання за висновками МОП), проте не є абсолютним і може підлягати умовним обмеженням у виняткових ситуаціях. Наприклад, у рішенні «*Enerji Yapı-Yol Sen проти Туреччини*» [22] (ЄСПЛ, 2009) розглядався випадок тотальної заборони одноденного страйку держслужбовців у Туреччині. Суд визнав, що така «загальна заборона» страйку для всіх категорій публічних службовців є непропорційною і порушує статтю 11. Хоча уряд посилався на особливі обставини, ЄСПЛ зазначив, що держава не довела «нагальної суспільної потреби» в настільки широкому обмеженні – дисциплінування працівників за участь у мирній акції протесту не відповідає демократичним стандартам необхідності. Цим рішенням Європейський суд фактично підтвердив: право на страйк є важливим аспектом діяльності профспілок із захисту інтересів працівників, а допустимі обмеження цього права мають бути тимчасовими, чітко визначеними законом і пропорційними легітимній меті.

Отже, міжнародні стандарти вимагають, щоб навіть за умов надзвичайного або воєнного стану національна держава дотримувалася балансу між захистом стратегічно важливих інтересів і основоположними правами працівників. Права на об'єднання в профспілки і на колективні переговори не можуть ігноруватися – їх обмеження допустиме лише в межах, виправданих дійсною необхідністю і за умови збереження сутності цих прав.

Висновок. Таким чином, аналіз сучасної проблематики показує, що профспілки в Україні зберігають функцію захисника трудових прав, але їхні можливості суттєво обмежені чинним законодавством воєнного стану. Нормативні обмеження (зокрема, у сферах звільнень, страйку та колективних переговорів) викликали критику, проте

потребують чіткого правового визначення та пропорційності. Наукові розробки підкреслюють необхідність удосконалення законів: наприклад, чітких часових меж призупинення договорів, прозорих процедур контролю та розвиток дистанційних форм спілкування та інформаційного забезпечення членів профспілок. Судова практика демонструє, що навіть в умовах війни частина прав профспілкових представників зберігається, а міжнародні стандарти вимагають від держави посилити гарантії колективних прав. Міжнародний досвід підказує Україні наслідувати європейські підходи: наприклад, після стабілізації ситуації слід невідкладно відмінити воєнні обмеження на право на страйк і відновити повноцінний механізм соціального діалогу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Чанишева Г., Лагутіна І., Бориченко К., Тарасенко В., Панченко А., Пожарова О., Нананьєва М. Захист трудових прав : навч.-метод. посіб. для здобувачів освітнього ступеня «магістр» другого (магістерського) рівня вищої освіти галузі знань 081 Право Нац. ун-т «Одес. юрид. академія». Одеса : Фенікс, 2023. 132
2. Ваганова І.М. Поняття форми захисту та різновиди заходів захисту трудових прав працівників. Форум права. 2009 № 3. С. 94–99
3. Вавженчук С. Я. Охорона та захист трудових прав працівників : підручник Х. : Право, 2016. 560 с
4. Конституція України: Закон України від 28.06.1996 Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1996, № 30, ст. 141 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
5. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 додаток до № 50, ст. 375 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15 вересня 1999 року № 1045-XIV Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1999, № 45, ст.397
7. Делія Ю.В., Князькова Л.М. Законодавче регулювання захисту трудових прав професійними спілками в Україні: теоретико-правовий аспект. Вісник Університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Право» 2020. № 1 (1) С. 65-69
8. Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію N 87: Конвенція від 09.07.1948 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_125#Text
9. Конвенція про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів N 98: Конвенція від 14.09.1956 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_004#Text
10. Бурак В. Система правового захисту трудових прав та законних інтересів працівників в Україні. Вісник Львівського університету. Серія юридична. 2016. Випуск 63 С. 120-131
11. Соломінчук В.В. Профспілковий громадський контроль як невід'ємний елемент демократичної, правової держави. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 18: Економіка і право. 2014. Вип. 26. С. 123-129
12. Дарнобит П.О., Семесюк В.В., Ганіткевич З.І. Про особливості захисту трудових прав працівників в ЄС. Академічні візії. 2024 Випуск 27 С. 1-6
13. Чупріна Г.В., Кирдан Б.В., Петровський А.В. Правовий статус професійних спілок в Україні. Наука і техніка сьогодні. 2024 № 3 (31) С. 253-263

14. Про Національну тристоронню соціально-економічну раду. Указ Президент України. Від 2 квітня 2011 року № 347/2011 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2011#Text>

15. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: від 15 березня 2022 року № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

16. Кузнецова М.Ю., Клочко А.О. Захист трудових прав працівників під час воєнного стану в Україні. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство» Випуск № 06, 2025, частина 2 С. 41-45

17. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

18. Постанова Верховного Суду України від 04 червня 2025 р. у справі № 761/7537/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127508227>

19. Постанова Верховного Суду України від 04 червня 2025 р. у справі № 761/7537/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128422104>

20. Рішення Європейського суду з прав людини у справі «Demir and Baykara v. Turkey» від 12 листопада 2008 р., заява № 34503/97 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-46037%22%5D%7D>

21. Unions win ruling at European Court of Human Rights [Electronic resource] / Trades Union Congress. URL: <https://www.tuc.org.uk/news/unions-win-ruling-european-court-human-rights>

22. RMT v. the United Kingdom : judgment of the European Court of Human Rights of 08 April 2014, application no. 31045/10 URL: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-121153%22%5D%7D>