

DOI: 10.34015/2523-4552.2026.1.06
УДК 349.2

Подорожній Є. Ю.,
доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри цивільного, трудового
та господарського права ННІ №1
Харківського національного університету
внутрішніх справ
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

Подорожній А. Ю.,
кандидат юридичних наук, доцент,
доцент кафедри правового забезпечення
підприємницької діяльності та фінансової
безпеки ННІ №5 Харківського національного
університету внутрішніх справ
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ЯК ЕЛЕМЕНТ СТАБІЛЬНОСТІ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті досліджено гарантії оплати праці як один із ключових елементів забезпечення стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану. Обґрунтовано, що гарантії є необхідною складовою механізму реалізації трудових прав, оскільки забезпечують перехід від їх формального закріплення до фактичного здійснення. Особливе значення у системі юридичних гарантій мають гарантії оплати праці, які спрямовані на забезпечення своєчасної, повної та справедливої винагороди за працю, встановлення мінімальних державних стандартів, а також недопущення безпідставного зменшення чи затримки виплати заробітної плати.

Проаналізовано наукові підходи до розуміння сутності гарантій оплати праці та розкрито їх значення як елементу стабільності трудових правовідносин в умовах особливого правового режиму. Встановлено, що в умовах воєнного стану гарантії оплати праці мають комплексний характер і охоплюють сукупність правових, організаційних та економічних механізмів, спрямованих на збереження трудових зв'язків між працівником і роботодавцем, підтримання мінімального рівня матеріальної захищеності працівників, а також забезпечення безперервності та передбачуваності трудових відносин. Доведено, що саме гарантії оплати праці виступають важливим інструментом балансу-



вання інтересів сторін трудового договору в умовах підвищених ризиків і нестабільності.

Особливу увагу приділено аналізу положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який, попри об'єктивне звуження окремих трудових прав, містить низку правових механізмів, спрямованих на збереження мінімальних гарантій оплати праці. Водночас встановлено, що окремі положення зазначеного Закону характеризуються диспозитивністю та наявністю прогалин, що може створювати передумови для зловживань з боку роботодавців, зокрема щодо зменшення або відтермінування виплати заробітної плати. Зроблено висновок про необхідність удосконалення механізмів державного контролю та нагляду за дотриманням законодавства про оплату праці, посилення ролі професійних спілок і розвитку інституційних гарантій захисту трудових прав працівників в умовах воєнного стану.

Ключові слова: гарантії, оплата праці, трудові правовідносини, стабільність трудових правовідносин, воєнний стан.

Постановка проблеми. У сучасній правовій науці гарантії розглядаються як ключовий елемент механізму забезпечення прав і свобод людини, оскільки саме вони забезпечують перехід від їх формального закріплення до реальної реалізації. Йдеться не лише про нормативне проголошення певних можливостей, а про створення реальних та дієвих умов, за яких ці можливості можуть бути фактично реалізовані, захищені та відновлені у разі порушення. У цьому контексті гарантії охоплюють сукупність правових засобів, процедур, інституцій і механізмів, які забезпечують ефективність правового регулювання тієї чи іншої сфери суспільного життя. Особливого значення гарантії набувають у сфері трудових правовідносин, де вони покликані забезпечити не лише формальну рівність сторін, а й фактичний баланс їх інтересів, стабільність правового становища працівника та передбачуваність умов праці. Особливе місце у системі юридичних гарантій посідають гарантії оплати праці, які є невід'ємною складовою трудових правовідносин і безпосере-

дно впливають на їх стабільність. Вони охоплюють сукупність правових засобів, спрямованих на забезпечення своєчасної, повної та справедливої винагороди за працю, встановлення мінімальних державних стандартів оплати праці, а також недопущення її безпідставного зменшення чи затримки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика оплати праці залишається актуальною вже дуже багато років. Зокрема, їй присвячували увагу: О. О. Барабаш, С. М. Заброта, Т. В. Колеснік, Н. В. Коломієць, В. В. Коломоєць, Г. І. Коритцев, Л. В. Могілевський, О. М. Обушенко, О. М. Ярошенко та багато інших. Втім, незважаючи на значний теоретичний доробок, в науковій літературі недостатньо опрацьованим залишається питання дослідження гарантій оплати праці саме як елементу стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану.

Постановка завдання. Мета статті полягає у тому, щоб розкрити сутність гарантій оплати праці як елементу стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану.

Для досягнення вказаної мети необхідно вирішити наступні завдання: розкрити сутність гарантій стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану; здійснити аналіз наукових поглядів вчених стосовно розуміння сутності «гарантії оплати праці»; розкрити положення норм чинного законодавства, яке визначає гарантії оплати праці як елемент стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу.

Починаючи наукове дослідження відзначимо, що взагалі, гарантії являють собою надану державою формальну (правову) загальнообов'язковість умов, необхідних для того, щоб кожна людина мала можливість реалізувати свої конституційні права і свободи, а також скористатися правом на судовий захист. Учений підкреслює, що такі гарантії закріплюються державою в Конституції та чинному законодавстві, а їх основним призначенням є забезпечення реальної можливості громадян максимально реалізувати свої права і свободи через правові механізми [1]. О.О. Дума зауважує, що юридична роль гарантій полягає не лише в забезпеченні наданих законом юридичних можливостей. Вона також має важливе значення під час вирішення ширших завдань: а) юридичні гарантії забезпечують проголошену правом можливість досягнення певного соціального блага за рахунок належної поведінки працюючого; б) вони допомагають отримати максимально можливий на даному етапі розвитку суспільства позитивний соціально-економічний ефект від якісного здійснення працівником своїх обов'язків; в) юридичні гарантії покликані забезпечити

неухильне виконання нормативно-правових актів, дотримання законності у трудовій діяльності. Звідси, теоретична розробка проблем, пов'язаних з подальшим розвитком системи юридичних гарантій трудової діяльності, має серйозне практичне значення [2].

О.О. Тангіян слушно вказує, що юридичні гарантії у сфері праці за законодавством України надаються виключно працівника, це обумовлено у першу чергу економічною нерівністю працівника і роботодавця. У трудовому праві діє система юридичних гарантій працівників: загальноправові, міжгалузеві, галузеві, ці гарантії існують у двох різновидах: юридичні гарантії-норми та юридичні гарантії, що виводяться з норм. Останні утворюють конкретний правовий режим сприяння працівникові щодо реалізації його права на працю, і такий режим повною мірою відповідає міжнародним підходам до гарантування трудових прав громадян та закріплення юридичних гарантій для працівників. Юридичні гарантії за змістом поділяються на матеріальні та процесуальні дотримання яких є обов'язковою умовою для визнання припинення трудового договору правомірним [3, с. 70].

У сфері праці існує широкий спектр юридичних гарантій, спрямованих на забезпечення реалізації та захисту прав працівників, які охоплюють різні аспекти трудових правовідносин, - від укладення трудового договору до припинення трудових відносин, включаючи умови праці, робочий час, відпочинок, охорону праці та інші елементи. Водночас, у сучасних умовах, особливо в період воєнного стану та пов'язаної з ним соціально-економічної нестабільнос-

ті, особливого значення набувають саме гарантії оплати праці. Це зумовлено тим, що своєчасна і повна виплата заробітної плати є не лише базовою умовою реалізації права на працю, а й ключовим фактором забезпечення матеріальної стабільності працівників, збереження їх трудової мотивації та підтримання безперервності трудових правовідносин. Саме тому гарантії у сфері оплати праці в сучасних реаліях є одним із центральних елементів системи трудових гарантій, від ефективності яких значною мірою залежить як рівень соціальної захищеності працівників, так і загальна стабільність трудових правовідносин.

Ключовим законодавчим актом, який визначає засади оплати праці є Закон України «Про оплату праці», в якому закріплено досить розгалужену систему гарантій у сфері оплати праці, які можна узагальнити за їх змістом. Передусім ключовою є державна гарантія мінімальної заробітної плати, яка є обов'язковою для всіх роботодавців і не може бути нижчою за встановлений законом рівень. При цьому заробітна плата працівника за повністю виконану норму праці не може бути меншою за мінімальну, а у разі її заниження роботодавець зобов'язаний здійснити відповідну доплату [4]. Як слушно зазначає В. Гладир, державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці є ключовим елементом соціальної політики, спрямованої на захист працівників та забезпечення їхнього права на гідну оплату. Встановлення справедливого мінімального рівня оплати праці не лише сприяє підвищенню рівня життя працівників, а й відіграє важливу роль у зниженні соціальної нерівнос-

ті та боротьбі з бідністю. Важливим завданням держави є забезпечення ефективного моніторингу та контролю за дотриманням мінімальних трудових гарантій, а також стимулювання колективних переговорів між працівниками та роботодавцями для подальшого вдосконалення системи оплати праці [5].

Важливою гарантією є також регламентація структури заробітної плати, що включає основну, додаткову та інші заохочувальні і компенсаційні виплати, що унеможливорює довільне формування оплати праці роботодавцем. Окрему групу становлять гарантії своєчасності виплати заробітної плати, відповідно до яких вона має виплачуватися регулярно, не рідше двох разів на місяць, із дотриманням установлених строків. Закон також передбачає гарантії індексації заробітної плати, що спрямовані на збереження її реальної купівельної спроможності в умовах інфляції, а також компенсацію втрати частини заробітної плати у разі затримки її виплати, що має стимулювати роботодавця дотримуватися строків розрахунків із працівниками [4].

Разом із тим, запровадження правового режиму воєнного стану змінило підходу до регулювання трудової діяльності, що, в тому числі, вплинуло й на питання оплати праці. Зокрема, профільним ЗУ «Про правовий режим воєнного стану» визначено, що в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самостійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого

самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, такі заходи правового режиму воєнного стану: запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб; використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю [7].

Важливо вказати, що 15 березня 2022 року було прийнято ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так, стаття 10 вказаного Закону передбачає, що заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених тру-

довим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Так він звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства [8]. В цьому контексті також слід вказати коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-ix «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у якому зазначається, що у випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Якщо вищезгадані обставини не доведено - роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством. Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання. Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною [8].

Висновки. Отже, проведений у статті аналіз дає змогу дійти до ви-

сновку, що гарантії оплати праці як елемент стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану – це закріплена в законодавстві система правових, організаційних та економічних механізмів, інструментів та засобів, які в своїй єдності спрямовані на забезпечення своєчасної, повної та справедливої винагороди за працю, яка в умовах особливого правового режиму є ключовим чинником збереження безперервності, передбачуваності та стійкості трудових правовідносин. А відтак, можемо говорити про те, що значення вказаних гарантій полягає у наступному, вони: а) забезпечують мінімальний рівень матеріальної захищеності працівників навіть в умовах кризових обмежень; б) сприяють збереженню трудових зв'язків між працівником і роботодавцем; в) запобігають масовому припиненню трудових відносин, а відтак підтримують соціальну стабільність у суспільстві та довіру до держави; г) виступають інструментом балансування інтересів сторін трудового договору в умовах підвищених ризиків і нестабільності.

У підсумку також слід узагальнити, що попри об'єктивне звуження

окремих трудових прав працівників в умовах воєнного стану, зокрема у сфері оплати праці, законодавець запровадив низку правових механізмів, спрямованих на їх збереження та мінімальний захист. Водночас положення Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не позбавлені прогалин і певної диспозитивності, що на практиці може створювати передумови для зловживань з боку роботодавців, зокрема щодо зменшення або відтермінування виплати заробітної плати. За таких умов особливого значення набуває необхідність удосконалення механізмів контролю за дотриманням законодавства про оплату праці, посилення інституційних гарантій захисту прав працівників, а також забезпечення ефективного нагляду за правомірністю обмеження цих прав. Важлива роль у цьому процесі має належати професійним спілкам як представникам інтересів працівників, однак їх участь повинна поєднуватися з активною діяльністю державних органів контролю та нагляду, що дозволить забезпечити більш збалансований і дієвий механізм захисту трудових прав в умовах воєнного стану.

Список використаних джерел

1. Конституційне (державне) право зарубіжних країн : навч. посіб. / В. М. Бесчастний, О. В. Філонов, В. М. Субботін, С. М. Пашков; За ред. В. М. Бесчастного. 2-ге вид., стер. К.: Знання, 2008. 467 с.
2. Дума О. О. Звільнення працівника у зв'язку з поновленням на роботі особи, яка раніше виконувала цю роботу. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2014. С. 175–177.
3. Тангиян О. О. Юридичні гарантії працівників при припиненні трудового договору. дис... канд. юрид. наук. 12.00.05. Харків, 2020. 187 с.
4. Про оплату праці : Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 02.02.2026).

5. Гладир В. Державне регулювання мінімальних норм і гарантій в оплаті праці. *Юридичний вісник*. 2024/4. С. 219-224. URL: DOI <https://doi.org/10.32782/yuv.v4.2024.28>

6. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 02.02.2026).

8. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiiutrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu> (дата звернення: 02.02.2026).

Reference

1. Beschastnyi, V. M., Filonov, O. V., Subbotin, V. M., & Pashkov, S. M. (2008). *Konstytutsiine (derzhavne) pravo zarubizhnykh krain* [Constitutional (state) law of foreign countries] (2nd ed., V. M. Beschastnyi, Ed.). Znannia.

2. Duma, O. O. (2014). Zvlnennia pratsivnyka u zviazku z ponovlenniam na roboti osoby, yaka ranishe vykonuvala tsiu robotu [Dismissal of an employee in connection with the reinstatement of a person who previously performed this work]. *Naukovyi Visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu*, 175–177.

3. Tanhyian, O. O. (2020). *Yurydychni harantii pratsivnykiv pry pryupynenni trudovoho dohovoru* [Legal guarantees of employees upon termination of an employment contract] (Candidate dissertation, Kharkiv).

4. Law of Ukraine “On Remuneration of Labour” No. 108/95-VR (1995, March 24). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text>

5. Hladyr, V. (2024). Derzhavne rehuliuвання minimalnykh norm i harantii v oplati pratsi [State regulation of minimum standards and guarantees in remuneration of labour]. *Iurydychnyi Visnyk*, 4, 219–224. <https://doi.org/10.32782/yuv.v4.2024.28>

6. Law of Ukraine “On the Legal Regime of Martial Law” No. 389-VIII (2015, May 12). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

7. Law of Ukraine “On the Organisation of Labour Relations under Martial Law” No. 2136-IX (2022, March 15). <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

8. Ministry of Economy of Ukraine. (2022). *Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. No. 2136-IX “Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu”* [Commentary of the Ministry of Economy on the Law of Ukraine of 15 March 2022 No. 2136-IX “On the organisation of labour relations under martial law”]. <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiiutrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu>

Podorozhnyi Ye. Yu. *Doctor of Legal Sciences, Professor, Professor of the Department of Civil, Labor and Business Law of Educational and Research Institute No. 1 of Kharkiv National University of Internal Affairs*
ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-1677-1937>

Podorozhnyi A. Yu. *PhD in Law, Associate Professor, Associate Professor of Department of Legal Support of Entrepreneurial Activity and Financial Security of the Educational and Research Institute No. 5 of Kharkiv National University of Internal Affairs*
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

Wage Guarantees as an Element of the Stability of Labour Relations under Martial Law

The article examines wage guarantees as one of the key elements ensuring the stability of labour relations under martial law. It is substantiated that guarantees constitute an essential component of the mechanism for the implementation of labour rights, as they ensure the transition from their formal proclamation to their actual realisation. Wage guarantees occupy a special place within the system of legal guarantees, as they are aimed at ensuring timely, full and fair remuneration for work, establishing minimum state standards, and preventing unjustified reductions or delays in wage payments.

The article analyses scholarly approaches to understanding the essence of wage guarantees and reveals their significance as an element of the stability of labour relations under a special legal regime. It is established that under martial law wage guarantees have a comprehensive nature and include a set of legal, organisational and economic mechanisms aimed at preserving labour ties between employee and employer, maintaining the minimum level of employees' material security, and ensuring the continuity and predictability of labour relations. It is proved that wage guarantees serve as an important instrument for balancing the interests of the parties to an employment contract under conditions of increased risks and instability.

Particular attention is paid to the analysis of the provisions of the Law of Ukraine "On the Organisation of Labour Relations under Martial Law", which, despite the objective narrowing of certain labour rights, contains a number of legal mechanisms aimed at preserving minimum wage guarantees. At the same time, it is established that certain provisions of this Law are characterised by discretion and the existence of gaps, which may create preconditions for abuses by employers, in particular with regard to reducing or postponing wage payments. The author concludes that there is a need to improve the mechanisms of state control and supervision over compliance with labour remuneration legislation, strengthen the role of trade unions, and develop institutional guarantees for the protection of employees' labour rights under martial law.

Keywords: *guarantees, wages, labor relations, stability of labor relations, martial law.*

Цитування за ДСТУ 8302:2015: Подорожній Є. Ю., Подорожній А. Ю. Гарантії оплати праці як елемент стабільності трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Вісник Пенітенціарної асоціації України*. 2026. № 1(35). С. 62-70. DOI: <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.06>

Citation APA: Podorozhniy, Ye. Yu, & T Podorozhniy, A. Yu. (2026). Harantii oplaty pratsi yak element stabilnosti trudovykh pravovidnosyn v umovakh voiennoho stanu [Wage guarantees as an element of the stability of labour relations under martial law]. *Bulletin of the Penitentiary association of Ukraine*, 1 (35), 62-70. <https://doi.org/10.34015/2523-4552.2026.1.06>

Внесок авторів. Автори спільно здійснили концептуалізацію дослідження, аналіз джерел, підготовку тексту статті та формулювання висновків. Усі автори ознайомилися з остаточною версією рукопису, схвалили її та погодилися з поданням статті до публікації.

Академічна доброчесність. Автори підтверджують оригінальність, точність і достовірність тексту статті та наведених у ній результатів, а також дотримання основних принципів і правил академічної доброчесності.

Використання інструментів штучного інтелекту. Автори засвідчують, що під час підготовки цієї статті інструменти штучного інтелекту не використовувалися.

Конфлікт інтересів. Автори заявляють про відсутність реального чи потенційного конфлікту інтересів.

Фінансування. Дослідження виконано в межах наукової діяльності авторів у відповідних установах і не мало окремого зовнішнього фінансування.

Author Contributions. The authors jointly conceptualized the study, analyzed the sources, prepared the text of the article, and formulated the conclusions. All authors reviewed the final version of the manuscript, approved it, and agreed to submit the article for publication.

Academic Integrity Statement. The authors confirm the originality, accuracy, and reliability of the text of the article and the results presented therein, as well as compliance with the basic principles and rules of academic integrity.

Use of Artificial Intelligence Tools. The authors certify that no artificial intelligence tools were used in the preparation of this article.

Conflict of Interest. The authors declare that there is no actual or potential conflict of interest.

Funding. The study was carried out within the framework of the authors' academic activity at their respective institutions and received no specific external funding.

Надійшла: 12.02.2026

Прийнята до друку: 19.03.2026

Опублікована: 30.04.2026

Received: 12 February 2026

Accepted for publication: 19 March 2026

Published: 30 April 2026