

Рекомендації членським організаціям ФПУ у разі застосування статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)

Статтею 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»)) визначено, що у період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

Нова редакція статті запроваджує зміни щодо зупинення положень колективного договору та визначені прикінцеві та перехідні положення до неї вимагають від профспілок особливої уваги. У зв'язку з цим, для захисту прав та інтересів працівників, Федерація профспілок України надає наступні рекомендації.

У разі поновлення раніше зупинених окремих положень колективного договору без взаємної згоди його сторони працівників колективного договору

Первісна редакція статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», ухвалена на початку воєнного стану, містила значний правовий ризик, оскільки неоднозначність трактування дозволяла роботодавцям в односторонньому порядку зупиняти дію окремих положень колективного договору без згоди сторони працівників колективного договору. Це становило загрозу для принципу договірної природи колективного договору та суттєво послаблювало соціальні гарантії працівників. Прийняття Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» стало критично необхідним кроком для відновлення балансу сторін соціального діалогу та утвердження паритету. Він усунув правову прогалину, закріпивши, що відтепер зупинення дії положень колективного договору можливе виключно за взаємною згодою сторін, що нівелює можливість одностороннього порушення прав найманих працівників.

Більше того, зупинення має розглядатися як виключна та тимчасова міра, обґрунтована лише об'єктивними обставинами воєнного стану (такими як критична фінансова неспроможність, спричинена бойовими діями, руйнування виробничих потужностей чи релокація, тощо), а не просто бажанням роботодавця зменшити витрати. Будь-яка домовленість про зупинення повинна мати чітко визначений термін дії, що гарантуватиме у подальшому поновлення всіх гарантій найманих працівників.

Ключовим елементом Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», спрямованим на виправлення попередніх односторонніх рішень, є його Прикінцеві та перехідні положення (п. 2 розділу II). Вони встановлюють імперативну вимогу: сторони зобов'язані протягом трьох місяців з дня набрання чинності Законом (тобто до 13 грудня 2025 року) розпочати переговори щодо тих положень, які були зупинені без взаємної згоди. Мета цих обов'язкових перемовин — не просто обговорення, а визначення конкретних можливостей та строків поновлення дії зупинених положень колективного договору. Це є прямим законодавчим механізмом відновлення соціально-трудова прав та посилення юридичної значущості колективного договору в умовах воєнного стану.

Саме тому, якщо профспілкова організація не залучалася до процесу прийняття рішення роботодавцем про зупинення положень колективного договору, а була лише проінформована про виданий наказ/розпорядження про одностороннє зупинення, її першим і обов'язковим кроком у межах трьохмісячного терміну має стати докорінний аналіз та ревізія поточного стану на підприємстві:

- 1) внутрішній аудит стану колективно-договірного регулювання;
- 2) аналіз фінансової звітності підприємства для встановлення того, які саме положення договору (наприклад, щодо оплати праці, додаткові відпустки, матеріальна допомога) були зупинені і чи є передумови до їх поновлення.

Без такого важливого аналізу профспілка не зможе ефективно захистити інтереси працівників.

Ця підготовча робота є критично важливою, оскільки переговори, які імперативно вимагає Закон України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», мають бути спрямовані не на обговорення законності попереднього зупинення (що вже усунуто новою нормою), а на визначення можливості та реалістичних строків і механізмів поновлення дії прав та гарантій, визначених у зупинених положеннях колективного договору.

Після проведення внутрішнього аудиту стану колективно-договірного регулювання та аналізу фінансової звітності підприємства, первинній профспілковій організації необхідно перейти до обґрунтування власних вимог щодо поновлення дії зупинених положень колективного договору. Це передбачає підготовку переконливих економічних та юридичних аргументів, які можуть ускладнити або унеможливити можливі посилення роботодавця на відсутність коштів. Економічна частина аргументації має базуватися на аналізі річної та проміжної (квартальної) фінансової звітності роботодавця, яку сторона колективного договору (первинна профспілкова організація або спільний представницький орган, які діють на підприємстві) має право запитати безпосередньо у роботодавця або ж отримати з відкритих інформаційних джерел у мережі Інтернет. Такий підхід може ускладнити або навіть унеможливити маніпулювання з боку роботодавця щодо відсутності коштів.

Лише обґрунтовані та підтверджені даними вимоги дозволять ефективно відстояти позицію працівників та перетворити переговори на конструктивний

діалог про строки поновлення, а не на суперечку «так» чи «ні». На основі цього аналізу первинці слід провести рейтингування цих положень з позиції важливості для працівників, попередньої оцінки необхідних ресурсів для їх реалізації та вірогідності досягнення по них домовленостей з роботодавцем. Підготовка до переговорів може здійснюватись як по всьому комплексу зупинених положень колективного договору, так і по найвагоміших з них, що є стратегічно важливим для максимального захисту трудових та соціальних прав працівників.

Проведення рейтингування зупинених положень колективного договору дозволить підійти до переговорів стратегічно, а не механічно, і дозволити максимально захистити найвагоміші для працівників гарантії.

Критерій рейтингування	Призначення
1. Важливість для працівників	Визначення положень, які мають найбільший соціально-трудоий та життєво важливий вплив (наприклад, додаткові виплати, гарантії зайнятості, охорона праці).
2. Необхідні ресурси для реалізації	Оцінка економічної обтяжливості положення для роботодавця (наприклад, матеріальна допомога є ресурсоємною, а додатковий день відпустки — менш обтяжливим).
3. Вірогідність досягнення домовленостей	Оцінка готовності роботодавця поновити положення (наприклад, положення, які мають міститися в колективному договорі відповідно до законодавства, мають високу вірогідність поновлення).

На основі проведеного рейтингу та аналізу фінансового стану підприємства профспілка формує чіткий перелік положень з пропозиціями щодо їхніх конкретних строків поновлення (наприклад, «Поновити дію пункту колективного щодо додаткової відпустки з 01.01.2026 р.», «Поновити преміювання _____ за підсумками місяця/кварталу/року за умови _____»).

Для обговорення та затвердження пакета вимог та надання мандату представництва для відповідних переговорів необхідно проведення засідання профкому або засідання спільного представницького органу.

Етап підготовки (внутрішній аудит стану колективно-договірного регулювання, аналіз фінансової звітності підприємства, обґрунтування та рейтингування вимог) має завершитися офіційним ініціюванням переговорів. Первинній профспілковій організації рекомендується направити роботодавцю офіційний лист-пропозицію про початок переговорів щодо поновлення дії положень колективного договору, бо роботодавець навряд чи сам виступить з ініціативою. Хоча це юридичний обов'язок сторін колективного договору впливає безпосередньо з вимог Прикінцевих та перехідних положень Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якими встановлено тримісячний термін для початку таких перемовин. Тому лист має бути оформлений на офіційному бланку та зареєстрований у канцелярії роботодавця або надісланий рекомендованим поштовим відправленням, щоб

мати документальне підтвердження факту ініціювання переговорів відповідно до закону.

Зміст листа-пропозиції має бути максимально чітким та конкретним. Первинна профспілкова організація повинна не просто вимагати переговорів, а сформулювати чітку пропозицію щодо їхньої організації:

1) запропонувати дату початку переговорів із врахуванням, забезпечуючи реалістичності термінів;

2) визначити очікувані строки проведення цих переговорів (наприклад, «протягом 30 календарних днів»), щоб запобігти затягуванню процесу роботодавцем;

3) зазначити необхідність попередніх консультацій (наприклад, для обміну актуальною інформацією), із чітким визначенням строків їх проведення (якщо це не було зроблено раніше).

Така структурована пропозиція демонструє готовність профспілки до конструктивного діалогу та створює правові рамки, у яких роботодавець зобов'язаний діяти, відповідаючи на пропозицію протягом семи днів згідно з Законом України «Про колективні договори і угоди».

Подальша діяльність сторін колективного договору щодо проведення колективних переговорів, ініційованих на виконання Закону України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», має здійснюватися у суворій відповідності з чинним законодавством (зокрема, Кодексом законів про працю України та Законом України «Про колективні договори і угоди») та порядком, визначеним самим колективним договором. Це означає, що профспілкова сторона має чітко стежити за дотриманням усіх процедурних вимог, включно з: формуванням паритетної комісії для ведення переговорів; дотриманням узгоджених строків; обов'язком роботодавця надавати всю необхідну економічну інформацію для обґрунтування його позиції. Дотримання регламенту є ключовою умовою легітимності переговорного процесу та запобігання можливим спробам роботодавця ухилитися від відповідальності чи затягнути процес.

Головною метою цих переговорів є досягнення взаємної згоди щодо можливостей та строків поновлення положень колективного договору, які були зупинені без належної згоди профспілки. Результатом успішних переговорів має стати підписання Додаткової угоди до колективного договору (яка є його невід'ємною частиною), де буде чітко зафіксовано графік відновлення (поетапний чи повний) дії кожного зупиненого положення. У разі ж ухилення роботодавця від переговорів або недосягнення згоди щодо поновлення, профспілка має право ініціювати колективний трудовий спір (конфлікт) щодо невиконання законодавства про працю, використовуючи надані їй законом механізми захисту прав та інтересів працівників.

Часу до 13 грудня поточного року залишилося небагато. Цей термін, встановлений Законом України від 21.08.2025 р. № 4582-IX «Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» для початку переговорів щодо поновлення зупинених положень колективних договорів, є критично коротким. Вже сьогодні

первинним профспілковим організаціям важливо невідкладно починати роботу з підготовки та ініціювання колективних переговорів стосовно можливості поновлення дії положень колективних договорів, зупинених роботодавцями в односторонньому порядку. Вказана діяльність вимагає оперативного задіяння можливих юридичних та економічних ресурсів.

Крім того, у грудні 2024 року на засіданні Ради ФПУ розглядалося питання «Про стан виконання прийнятих рішень Ради ФПУ щодо участі профспілок у відбудові економіки України та євроінтеграційних процесах і подальші дії ФПУ», на якому було доручено керівництву ФПУ, всеукраїнських профспілок і територіальних профоб'єднань активізувати роботу з перегляду або укладення та виконання колективних договорів, угод, яку було призупинено до припинення або скасування воєнного стану, зокрема в частині відновлення дії зупинених положень колективних договорів.

Виходячи із зазначеного, важливо реалізовувати це завдання відповідально та професійно, використовуючи всі інструменти соціального діалогу та правового захисту.

У разі зупинення окремих положень колективного договору

Зазначимо, що зупинення дії колективного договору є крайнім заходом, що дозволяється лише в умовах, які об'єктивно унеможливають виконання сторонами своїх зобов'язань. Такий крок не може бути використаний як інструмент для вирішення поточних фінансових труднощів, оптимізації витрат або підвищення конкурентоспроможності підприємства. Колективний договір є результатом тривалого соціального діалогу та компромісу, а його одностороннє призупинення без вагомих, документально підтверджених обставин, таких як: руйнування виробничих потужностей, повна зупинка виробництва через бойові дії чи евакуація, підриває довіру між соціальними партнерами. Тому будь-яка ініціатива роботодавця має бути ретельно обґрунтована, а її мета має відповідати винятковим обставинам, спричиненим виключно воєнним станом.

Таким чином, навіть якщо законодавство надає роботодавцю право ініціювати зупинення положень колективного договору, профспілка повинна наполягати на веденні повноцінного соціального діалогу, адже призупинення/зупинення положень колективного договору стосується всіх працівників, яких представляє профспілка, і має бути вирішене в рамках конструктивного діалогу між сторонами колективного договору.

Перш за все, згідно з чинним законодавством, будь-які зміни до колективного договору вносяться за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному самим договором (стаття 14 Закону України «Про колективні договори і угоди»). Важливо перевірити, чи містить ваш колективний договір положення, що регулює порядок його призупинення, зупинення чи зміни в умовах форс-мажору, воєнного стану або надзвичайних обставин.

Якщо таке положення існує, обидві сторони зобов'язані дотримуватися відповідної узгодженої процедури. Ігнорування цих положень буде юридичним порушенням.

Якщо колективний договір не містить положень щодо зупинення, сторонам доведеться вести колективні переговори та важливо досягти взаємної згоди щодо процедури та умов такого зупинення, що є додатковим важелем впливу для профспілки.

Для ефективного ведення такого діалогу щодо зупинення дії колективного договору та захисту прав працівників профспілка має отримати від роботодавця:

1. Ініціативу щодо проведення відповідних переговорів;
2. Чітке обґрунтування та документальне підтвердження причин, які унеможливають виконання окремих положень колективного договору (наприклад, документи про руйнування виробничих потужностей або інші форс-мажорні обставини, тощо чи посилання на них);
3. Перелік положень колективного договору, які роботодавець планує зупинити, та термін їх зупинення.

Зазначимо, що цей перелік має складатися виключно з тих положень, що регулюють відносини, визначені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Якщо роботодавець не виконує ці вимоги, то немає підстав для ведення соціального діалогу щодо зупинення дії положень колективного договору.

Якщо роботодавець виконає ці вимоги, то під час переговорів слід наполягати на тому, щоб зупинення мало чітко визначений та обмежений термін дії. Зупинення має поширюватися виключно на ті положення, виконання яких безпосередньо унеможливується обставинами воєнного стану, і не може стати інструментом для загальної зміни умов праці.

У процесі діалогу рішуче відстоюйте збереження положень, що стосуються безпеки праці, мінімальних гарантій заробітної плати, встановлених компенсацій та інших базових соціальних прав працівників. Ці норми мають залишатися недоторканими, оскільки їх дотримання є критично важливим для забезпечення гідних умов життя і праці навіть в умовах війни.

Усі домовленості або відмови від них мають бути зафіксовані у письмовій формі, щоб уникнути будь-яких непорозумінь. З цією метою за результатами переговорів обов'язково складається протокол спільного засідання сторін. У цьому документі необхідно чітко зазначити дату, місце проведення засідання, перелік учасників, а головне — вичерпний перелік обговорюваних положень та ухвалене рішення: чи було досягнуто згоди про їх зупинення і на який термін. Наприклад, термін можна визначити «5 місяців», «1 рік» з дати зупинення положень колективного договору, а також передбачити можливість дострокового поновлення зупинених положень колективного договору.

У разі недосягнення згоди цей факт також має бути відображений у протоколі. Такий документ є не просто формальністю, а ключовим юридичним інструментом для захисту прав працівників, який слугуватиме офіційним підтвердженням позиції профспілки та може бути використаний у разі виникнення трудових спорів.

У разі, якщо сторони переговорів домовилися щодо зупинення дії положень колективного договору, то необхідно узгодити порядок запровадження цього механізму, адже сторони колективного договору, положення якого зупиняються, можуть внести зміни до колективного договору у порядку визначеному самим колективним договором, або за спільним рішенням, визначеним у протоколі.

У разі внесення змін до колективного договору у тижневий строк після внесення змін роботодавець зобов'язаний ознайомити працівників з текстом змін до колективного договору та повідомити орган, що здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, про відповідні зміни.

У будь-якому випадку за результатами розгляду ініціативи роботодавця необхідно провести інформування працівників у розумний строк, наприклад, «тижневий строк», «10 робочих днів» з дати прийняття рішення про зупинення положень колективного договору.

Важливо також інформувати центральні ради (комітети) відповідних профспілок про всі випадки зупинення положень колективних договорів, оскільки моніторинг цих процесів є важливим для подальшого аналізу та надання рекомендацій. Пам'ятайте, що колективний договір є ключовим інструментом захисту прав працівників, і його положення не можуть бути зупинені без належного обґрунтування та згоди на це його сторін.