

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПІД ЧАС ЗАПРОВАДЖЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

МОСКАЛЕНКО Олена В'ячеславівна - доктор юридичних наук, професор, декан факультету менеджменту, адміністрування та права Державного біотехнологічного університету (м. Харків)

ВАЦ Олексій Іванович - проректор з науково- педагогічної роботи та міжнародної діяльності Державного біотехнологічного університету (м. Харків)
DOI 10.32782/NP.2022.2.6

Целью исследования является установление влияния ограничительных мер введением в действие Закона Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения» на формирование трудовых отношений в военный период. Анализ законодательных ограничений позволяет установить баланс между существующими трудовыми правами работника и уровнем негативного воздействия, вызванного введением военного положения на территории Украины. Ключевые слова: трудовые правоотношения, трудовой договор, военное положение, наемный работник, работодатель.

Результатом исследования являются выявленные анахронизмы в действующем законодательстве о области регулирования трудовых правоотношений, а также определены направления его дальнейшего усовершенствования, которые дают возможность сделать трудовые отношения более гибкими в процессе установления трудовых прав и обязанностей между работодателем и работ-

Постановка проблеми

Російська агресія докорінним способом змінила всі сфери життя в Україні. Як вибухом, були зруйновані всі соціальні зв'язки та звичні відносини в нашій країні. Державі в особі її керівних органів потрібно було реагувати на виклики, які постають перед ними. Окрім питання, які були пов'язані безпосередньо з воєнними діями, потрібно було відновлювати виробництво та інші сфери громадського життя

в умовах воєнного стану. Серед них одним із важливіших напрямів було налагодження трудових правовідносин, які суттєво ускладнювались недосконалістю чинного трудового законодавства. Тепер адаптувати його до воєнних умов було конче необхідно. Як наслідок потрібно було швидко вносити зміни в чинне законодавство. Верховна Рада України відреагувала на це прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-IX та вже в 24.03.2022 року ввела його в дію. Робота без звичайних вихідних, відпусток, із суттєвими затримками заробітних плат, а також загроза бути звільненим будь-якої миті, такими стали нові реалії трудових відносин під час війни. Чи існує у найменших працівників хоч найменший шанс відстояти свої традиційні права?

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Слід зазначити про те, що сформована думка в українській юридичній науці щодо питань регулювання трудових відносин у умовах воєнного стану в комплексних дослідженнях практично не розглядалась. Останні дослідження з цього приводу проводились в аналізах учених ще за радянських часів минулого століття, які мали за мету скоріше показати генезу розвитку трудових правовідносин, а не шукати можливість вирішення цих питань. Тому автори залишають за собою

право спиратися на аналіз чинного законодавства, роз'яснення офіційних органів влади, а також висловлювання експертно-аналітичного середовища.

Формулювання завдання

Мета дослідження полягає в аналізі положень чинного законодавства про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, а також співвідношення вказаних норм із чинним Кодексом законів про працю, для подальшого вдосконалення регулювання трудових правовідносин в Україні.

Наукова новизна полягає в осмисленні та встановленні теоретичних та практичних підходів до змін у сучасному законодавстві про працю з урахуванням умов воєнного стану та подальшого розвитку трудових правовідносин в умовах виходу з нього.

Викладення основних положень

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», вимоги, за якими тепер будуються взаємини між роботодавцями та найманими працівниками, суттєво змінилися. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [1]. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом [1].

Особливу увагу в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» приділено увагу обмеженню положень статей 43,44 Конституції України [1]. Стаття 43 Основного Закону України передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Стаття 44 Конституції України передбачає право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів. Обмеження дії вищезгаданих статей необхідно для ефективного регулювання трудових правовідносин в умовах військового стану.

Норми сучасного Кодексу законів про працю України (далі КЗпПУ) були не дуже ефективними, що робило проблематичним їх застосування і в звичайних умовах. В умовах воєнного стану вони часто виглядали застарілими, що ще раз підкреслює необхідність докорінних змін норм чинного трудового законодавства. Ця думка знайшла своє підтвердження у вислові практика Наталі Наконечної, старшого юриста CMS Cameron McKenna Nabarro Olswang : «Чинні норми Кодексу законів про працю не дуже гнучкі, що робило проблематичним їх застосування і в нормальних умовах. У нинішніх умовах воєнного стану вони часто просто неефективні або навіть зовсім непридатні» [3]. Також на докорінних змінах у трудових правовідносинах наполягає Анна Степанова, юристка київського офісу Baker McKenzie, у своїй статті вона вказує: «Не зважаючи на те, що Закон (мається на увазі Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») врегулював ключові питання трудового законодавства у воєнний час, реалізація положень Закону часто викликає багато питань через відсутність детальних роз'яснень та практики. Ймовірно, що строк дії воєнного стану буде невдовзі продовжений. Відповідно, працівникам та роботодавцям необхідно враховувати вищезазначені зміни та слідкувати за роз'ясненнями та рекомендаціями державних органів, а також подальшими змінами трудового законодавства» [4].

Висвітлюючи положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», на сайті освітнього омбудсмена України зазначено про необхідність суттєвого перегляду системи організації трудових відносин в умовах воєнного стану [5].

Так відповідно до статті 38 КЗпПУ[2], охочий звільнитися співробітник мав відпрацювати два тижні. Власник, який не

міг підтримувати нормальну діяльність компанії, міг відправити у відпустку працівника (зокрема, і неоплачений) лише за його згодою. Максимум, що раніше дозволялося зробити роботодавцю, це перевести підприємство у режим простою і платити персоналу 2/3 посадового окладу. Зрозуміло, такі вимоги виявилися для багатьох нездійсненними зараз, особливо на територіях активних бойових дій.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» фактично зафіксував те, що почало масово відбуватися у роботодавців після початку бойових дій. Закон дає право призупинити дію трудового договору. Багато власників, які не планують повністю закрити свою справу, але й працювати зараз не мають відповідної можливості, а також наймані працівники, які не бажають кидати своє місце роботи, але змушені були тікати від війни. До цього часу такі обставини в трудовому законодавстві України були не визначені.

Ініціатором зупинення трудового договору може бути будь-яка із сторін: роботодавець або працівник. Закон дозволяє ініціатору повідомити про зупинення трудового договору будь-яким способом. Чи погоджується на це інша сторона, немає значення. Пільгових категорій (люди з обмеженими можливостями, багатодітні матері тощо) це теж стосується. В основному, заради чого запроваджувалась ця норма під час припинення трудового договору, роботодавець звільняється від необхідності виплачувати зарплату, а її відшкодування покладається на країну-агресора.

Для того, щоб призупинити дію трудового договору, має бути виконано кілька умов, а саме:

повна відсутність можливості організувати робочий процес через війну; на час призупинення трудового договору від роботодавця потрібно вести облік нарахованої заробітної плати (у такому ж порядку, якби такого призупинення не було), а також компенсаційних виплат;

вищезазначене поширюється на трудові відносини після 24 березня (дати набрання чинності новим законом) [1].

Ці обставини для багатьох працівників можуть стати умовами, які дозволяють заперечити дії своїх роботодавців, якщо останні вирішили уникнути своїх обов'язків перед найманими працівниками.

Повноваження, які роботодавець отримав у частині звільнення персоналу суттєво розширились. Відтепер звільнити працівника і в період тимчасової непрацездатності співробітника (хоча для такого звільнення, як і раніше, мають бути законні підстави), і в період його перебування у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною). Також для звільнення вже не потрібно отримувати попередню згоду у профспілки, що раніше дуже ускладнювало процес. Втім, звільнення в будь-якому разі буде більш розумним кроком по відношенню до співробітників, ніж вимога їх звільнитися за власним бажанням. Оскільки в цьому випадку люди, які залишилися без роботи, матимуть право на соціальні виплати по безробіттю від держави.

На період дії військового стану роботодавець може переводити співробітників на іншу роботу, не передбачену трудовим договором. Згода співробітника для цього не потрібна. Винятком із цього правила є протипоказання за станом здоров'я та переведення на роботу в іншу місцевість, де продовжуються активні бойові дії. Відмова співробітника від роботи дає роботодавцю право його звільнити. Якщо ж компанія не має наміру звільнити працівника, його можна відправити в неоплачувану відпустку до закінчення війни.

У мирний час роботодавець зобов'язаний був попереджати персонал про всі зміни умов праці (режим роботи, порядок виплати зарплати тощо) за два місяці. Під час воєнного стану це правило не діє. Прийнятий закон дозволяє роботодавцю наступні дії: збільшити граничну тижневу норму робочого дня з 40 до 60 годин; перевести персонал із п'яти- на шестиденний робочий тиждень (це рішення приймається не роботодавцем, а військовим командуванням спільно з військовими адміністраціями); на власний розсуд

змінювати час початку та закінчення роботи; ігнорувати законодавство щодо організації праці у неробочі та святкові дні. [1]

Через бойові дії роботодавець не може виплатити заробітну плату, її виплату може бути відстрочено. За таку відстрочку роботодавець не притягається до відповідальності, хоча це не звільняє його від обов'язку виплатити заробітну плату в принципі. Роботодавець може зменшити заробітну плату без стандартного повідомлення за 2 місяці. Якщо працівник не згоден працювати за умовами, що змінилися, він може бути звільнений з виплатою вихідної допомоги у розмірі середньої заробітної плати за місяць. Щодо оплати понаднормових годин роботи закон нічого не змінює. Проте слід враховувати, що у період воєнного часу гранична тривалість робочого дня збільшилася до 60 годин на тиждень (замість стандартних 40).

В умовах воєнного стану правила прийому на роботу будуть сильно відрізнятись від довоєнних. Головне – прибрано практично всі формальності. Так, працівник і роботодавець самі можуть вирішувати, у якій формі укласти трудовий договір: на період воєнного стану письмовий трудовий договір не є обов'язковим. Щоправда, навіть якщо трудовий договір укладено на словах, роботодавець усе одно має видати наказ про прийом на роботу та направити до податкової відповідне повідомлення. Розширюються можливості використання термінових трудових договорів. Їх дозволено укладати з новими працівниками для заміщення відсутніх фахівців (які евакуювалися, перебувають у відпустці, тимчасово втратили працездатність чи місцезнаходження яких невідоме).

Також у період воєнного стану роботодавець має право встановлювати випробувальний термін для будь-якої категорії працівників. У мирний час із цього правила існувала ціла низка винятків. Наприклад, без випробувального терміну приймалися працювати молоді спеціалісти після закінчення ВНЗ, співробітники, із

якими укладалися термінові трудові договори до 12 місяців, і навіть сезонні чи тимчасові працівники.

Вказані правила на ринку праці діяти будуть лише до закінчення воєнного стану.

Вище вказані обставини дають змогу дійти до наступних висновків, що українське трудове законодавство потребує докорінних змін, а також розробку та прийняття нового Кодексу законів про працю, з урахуванням європейських стандартів, для можливості гармонійно існувати в реаліях сучасного ринку праці. Чинне законодавство про працю повинно бути більш гнучке та адаптоване до викликів, що виникають у суспільстві.

Також слід згадати, що права та обов'язки роботодавця та найманих працівників у подальшому потребують більш детального вивчення, з урахуванням різних умов праці.

Література

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 15.03.2022р №2136-IX. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 9.05.2022).

2. Кодекс законів про працю України. 10.12.71р № 322-VIII URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 9.05.2022)

3. Без свят та зарплати: як працюватимемо до закінчення війни. URL: <http://minfin.com.ua/2022/04/15/83789667/>.

4. Трудові відносини в умовах воєнного стану: що необхідно знати працівникам та роботодавцям. URL: http://jurliga.ligazakon.net/news/210624_trudov-vidnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-shcho-neobkhdno-znati-pratsvnikam-ta-robotodavtsyam.

5. Трудові відносини в умовах воєнного стану. URL: <http://eo.gov.ua/trudovi-vidnosyny-v-umovakh-voiennoho-stanu/2022/03/25/>.

АНОТАЦІЯ

Метою дослідження є встановлення впливу обмежувальних заходів у зв'язку з введенням у дію Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на формування трудових відносин у воєнний період. Аналіз законодавчих обмежень дозволяє встановити баланс між чинними трудовими правами працівника та рівнем негативного впливу, викликаного запровадженням воєнного стану на території України.

Результатом дослідження є виявлені анахронізми у чинному законодавстві у сфері регулювання трудових правовідносин, а також визначені напрями його подальшого удосконалення, які дають змогу зробити трудові відносини більш гнучкими у процесі встановлення трудових прав та обов'язків між роботодавцем та працівником. *Ключові слова:* трудові правовідносини, трудовий договір, воєнний стан, найманий робітник, роботодавець.

SUMMARY

The purpose of the study is to establish the impact of restrictive measures in connection with the introduction of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations in martial law» on the formation of labor relations in the war period. An analysis of legislative restrictions allows us to establish a balance between the existing labor rights of an employee and the level of negative impact caused by the introduction of martial law on the territory of Ukraine.

The result of the study is the identified anachronisms in the current legislation in the field of regulation of labor relations, as well as the directions for its further improvement, which make it possible to make labor relations more flexible in the process of establishing labor rights and obligations between the employer and the employee. *Key words:* labor relations, labor contract, martial law, hired worker, employer.