

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.32>

ДО ПИТАННЯ ОПТИМІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ЗАПРОВАДЖЕННЯ ВОЄННОГО СТАНУ

Андріїв В.В.,

*кандидат юридичних наук,
доцент кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
Державного торговельно-економічного університету,
<https://orcid.org/0000-0003-0624-5087>
v.andriiv@knute.edu.ua*

Ніколаєва Л.В.,

*кандидат юридичних наук,
професор кафедри адміністративного,
фінансового та інформаційного права
Державного торговельно-економічного університету,
<https://orcid.org/0000-0003-4710-0386>
nikolaevaliuda@gmail.com*

Андріїв В.В., Ніколаєва Л.В. До питання оптимізації трудових відносин в умовах запровадження воєнного стану.

У статті розглянуто правове регулювання трудових відносин в умовах дії воєнного стану. Повномасштабне вторгнення країни-агресора призвело до збільшення кількості випадків травмувань працівників при виконанні трудових обов'язків, а з іншого боку ускладнило можливості роботодавців забезпечити безпечні та не шкідливі умови праці на виробництві. У цей складний період, значно звужуються законодавцем права і гарантії працівників, адже в умовах дії воєнного стану передбачається обмеження конституційних прав і свобод людини.

Визначено поняття воєнного стану та його вплив на суспільні відносини у сфері праці, а також основні засади їх правового регулювання. Констатовано виклики, що виникли під час здійснення воєнних дій агресором на території нашої держави у трудових відносинах це: знищення багатьох підприємств та бізнесу і як наслідок зменшення кількості робочих місць; масове збільшення внутрішньо переміщених осіб і міграцію працівників за кордон; скорочення виробництва та нещасні випадки на робочих місцях у зв'язку з обстрілами; релокація бізнесу; зниження рівня життя, оплати праці і зростання цін та ін.

Окреслено вплив правового режиму воєнного стану на права та обов'язки працівника і роботодавця. Проведено дослідження впливу наслідків збройної агресії на значне обмеження трудових прав, а саме працівників. Акцентовано увагу на тому, що хоча законодавцем і запроваджено нові правові механізми регулювання трудових відносин, але деякі норми на практиці застосовуються і сприймаються роботодавцями та працівниками по-різному.

Звертається увага на неврегульовані питання організації трудових відносин і запропоновано шляхи їх оптимізації. Оцінено зміни норм чинного законодавства та пов'язані з запровадженням воєнного стану особливості регулювання трудових відносин. Актуальними постають питання впорядкування відносин праці під час оголошення сигналу повітряної тривоги в умовах російської агресії. Зазначено, що безпечне і здорове середовище повинно виступати основним принципом регулювання трудових

відносин для збереження життя і здоров'я учасників трудового процесу. Запропоновано шляхи вирішення деяких чітко не визначених проблем правового регулювання відносин у сфері праці.

Ключові слова: право на працю, воєнний стан, трудове законодавство, працівник, трудовий договір, трудові обов'язки.

Andriiv V.V., Nikolaeva L.V. On the issue of optimization labor relations in the conditions of the imposition of martial law.

The article examines the legal regulation of labor relations under martial law. The full-scale invasion of the aggressor country, on the one hand, has led to an increase in the number of cases of injuries to employees in the performance of their work duties. On the other hand, it has complicated the ability of employers to ensure safe and harmless working conditions in the workplace. In this difficult period, the legislator significantly narrows the rights and guarantees of employees, since martial law provides for restrictions on constitutional human rights and freedoms.

The author defines the concept of martial law and its impact on social relations in the labor sphere, as well as the basic principles of their legal regulation. The author states the challenges which arose during the aggressor's military actions on the territory of our State in labor relations, namely: destruction of many enterprises and businesses and, as a result, reduction of the number of jobs; massive increase in internally displaced persons and migration of workers abroad; reduction of production and accidents at workplaces due to shelling; relocation of business; decline in living standards, wages and price increases, etc.

The author outlines the impact of the legal regime of martial law on the rights and obligations of employees and employers. The author studies the impact of the consequences of armed aggression on a significant restriction of labor rights, namely, of employees. The author emphasizes that although the legislator has introduced new legal mechanisms for regulating labor relations, some of the rules are applied in practice and perceived differently by employers and employees.

The author draws attention to the unresolved issues of labor relations organization and suggests ways to optimize them. Changes in the current legislation and peculiarities of labor relations regulation related to the introduction of martial law are assessed. The author highlights the issues of labor relations regulation during the declaration of an air alert in the context of Russian aggression. It is noted that a safe and healthy environment should be the basic principle of labor relations regulation in order to preserve the life and health of labor process participants. The author suggests ways to solve some of the unclear problems of legal regulation of labor relations.

Key words: right to work, martial law, labor legislation, worker, labour contract, labor duties.

Постановка проблеми. Перебування нашої держави в умовах воєнного стану зумовило суттєвий перегляд правового регулювання трудових відносин, що призвело до зміни і обмеження багатьох трудових прав працівників. Багато підприємств опинилося в районах активних бойових дій і вимушені пристосовуватися до нових реалій життя та праці, а деякі з них взагалі змушені були припинити свою діяльність чи перевести її в іншу місцевість. Багато працівників вимушено виїхали за кордон і роботодавцям прийшлося підшукувати новий персонал, а деякі з працівників взагалі залишилися без роботи і вимушені займатися її пошуком чи ставати на облік у центри зайнятості. Роботодавці та працівники також зіткнулися з проблемами організації та виконання праці в умовах обстрілів і повітряних тривог, відключення електроенергії та засобів зв'язку. Всі ці обставини негативно вплинули на організацію трудового процесу і потребують дослідження та законодавчого впорядкування.

Стан опрацювання теми. Багато практикуючих юристів приділяли увагу правовому регулюванню трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Серед науковців окреслені питання досліджували такі, як О. Волянська, Т. Головань, І. Костін, М. Менджул, І. Новак, О. Плескун, Я. Свічкарьова, Д. Швець та ін.

Метою статті є комплексне дослідження правового регулювання та оптимізації трудових відносин під час дії воєнного стану і його впливу на організацію праці з огляду на необхідність подальшого упорядкування проблемних питань в національному законодавстві.

Виклад основного матеріалу. Право на працю є основоположним правом у системі прав людини. Основні трудові права у нашій державі визначені статтями 43, 44 Конституції України та Кодексом законів про працю України. Але на період дії російської агресії починаючи з 24 лютого у нашій державі було оголошено воєнний стан.

Правовою основою введення воєнного стану є Конституція України, Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII та Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022, затверджений Верховною Радою України від 24.02.2022 р. № 2102-IX.

У Законі України «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан визначено, як особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [1].

Згідно п. 9 ст. 85 Конституції України до повноважень Верховної Ради України належить оголошення за поданням Президента України стану війни і укладення миру, схвалення рішення Президента України про використання Збройних Сил України та інших військових формувань у разі збройної агресії проти України. Пунктом 20 ст. 106 Конституції України передбачено, що Президент України приймає відповідно до закону рішення про загальну або часткову мобілізацію та введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях у разі загрози нападу, небезпеки державній незалежності України [2]. Як випливає з пунктів 19, 20 ст. 106 вище зазначеного нормативно-правового акту «стан війни» і «військовий стан» дещо різні поняття і введення воєнного стану передбачається лише у разі загрози нападу, а на даний час у нашій державі відбувається повномасштабна війна.

На підставі ст. 85 і ст. 106 Конституції України, ст. 4 Закону України «Про оборону України» перед початком військових дій, Президент повинен був подати в Раду законопроект про введення стану війни. Як випливає з вище зазначеного воєнний стан ввели з порушеннями норм Основного Закону, а це призводить до різного праворозуміння і трактування в суспільстві.

Військові дії негативно вплинули на регулювання трудових відносин і спричинили: 1) знищення багатьох підприємств та бізнесу і як наслідок зменшення робочих місць; 2) збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб та міграцію працівників за кордон; 3) зниження рівня життя, оплати праці та зростання цін; 3) скорочення виробництва та нещасні випадки на робочих місцях у зв'язку з обстрілами; 4) релокацію бізнесу (переміщення бізнесу з однієї країни в іншу або частини працівників компанії з однієї країни в іншу, або переїзд бізнесу / працівників з одного місця на інше в межах України); 5) мобілізацію частини працівників до лав Збройних Сил України та тероборони та ін.

Перебування нашої держави в умовах дії воєнного стану зумовило і суттєвий перегляд правового регулювання трудових відносин. Кодекс Законів про працю України не містив норм щодо регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану, через те законодавець прийняв Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136[3] та 19 липня 2022 року набрав чинності Закон України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [4]. У період дії цих нормативно-правових актів норми КЗпП України застосовуються в частині, що не врегульовані нормами вище зазначених Законів.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136 змінив трудові відносини щодо: 1) процедури оформлення та звільнення працівників; 2) зміни істотних умов праці та переведення працівників; 3) нормальної тривалості робочого часу і скорочення часу відпочинку; 4) порядку і тривалості надання відпусток; 5) оплати праці та ін.

Законодавством у період дії воєнного стану скасовуються: святкові дні; заборона роботи у вихідні дні; скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів; перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем; обмеження для надурочних робіт. Також змінюється порядок і тривалість надання відпусток, тривалість щотижневого безперервного відпочинку замість 42 годин може бути скорочена до 24 та ін.

Статтею 2 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачається, що період дії воєнного стану сторони за згодою можуть визначати форму трудового договору. Тобто трудовий договір можна укласти в усній або письмовій формі, але роботодавцю обов'язково необхідно повідомити Державну податкову службу України про прийняття працівника на роботу. Положення вище зазначеної статті 2 з одного боку дає можливість сторонам трудового договору

укладати такі договори у дещо спрощеній формі шляхом підготовки наказу про прийняття на роботу, без дотримання письмової форми трудового договору. Але з іншого боку без офіційного працевлаштування (при усній формі трудового договору) до роботодавця можуть бути застосовані санкції Державною службою України з питань праці щодо порушення норм трудового законодавства. Адже п. 4 ст. 24 КЗпП України передбачено, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням роботодавця, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України [5]. Також при усній формі трудового договору важко буде доводити в суді, при виникненні трудового спору, про усні домовленості між працівником та роботодавцем щодо регулювання і оплати праці конкретного працівника.

Під час воєнного стану дозволяється укладати строкові трудові договори, це дозволить роботодавцеві оперативно залучати нових працівників і вирішити питання дефіциту робочої сили за відсутності основних працівників.

У той же час відповідно до Закону України від 03.03.2022 р. № 2115-IX «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» згідно підпункту 1 пункту 1 фізичні особи, фізичні особи – підприємці, юридичні особи подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства в документальній та/або в електронній формі, протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи [6]. За згодою між роботодавцем і працівником трудовий договір може бути укладений у формі електронного документа відповідно до Закону України «Про електронні документи та електронний документообіг» від 22 травня 2003 року № 851-IV, а усну форму трудового договору застосовувати все ж таки буде недоцільно і може бути визнано порушенням законодавства.

З метою забезпечення безперервного виробництва роботодавцю надано право встановлювати випробування для будь-яких категорій працівників та заключати строкові трудові договори на період дії воєнного стану чи заміщення тимчасово відсутнього працівника.

У зв'язку з військовою агресією в регулюванні трудових відносин було введено нове поняття – призупинення трудових відносин. Згідно ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1]. При цьому трудові відносини між працівником і роботодавцем зберігаються, а відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за цей час у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Але потрібно взяти до уваги, що призупинення дії трудового договору може здійснюватися лише за ініціативи однієї із сторін і на строк не більше ніж період дії воєнного стану. Призупинення трудового договору не може бути покаранням для працівника і головною умовою виступає те, що роботодавець не може надати роботу працівникові, а працівник – її виконувати. У наказі про призупинення дії трудового договору роботодавець повинен зазначити і обґрунтувати об'єктивні обставини, які унеможливають надання і виконання роботи, а при відсутності їх – дії роботодавця можуть бути оскаржені і піддані ретельній перевірці судом.

Ознайомлення працівників з наказами чи іншими документами в період дії воєнного стану може здійснюватися з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж. Але у період дії воєнного стану можливе відключення комунікацій (електроенергії, Інтернету, мобільного зв'язку), які унеможливають виконання роботи дистанційно чи обмін інформацією, що теж потребує більш чіткого унормування трудових відносин між працівником та роботодавцем у таких випадках.

Працівники, які не можуть вийти на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги працювати через небезпеку для життя та здоров'я, не можуть бути автоматично звільнені роботодавцем чи звільнені за прогул без поважних причин.

В той час законодавцем чітко не врегульовані трудові відносини працівників під час повітряної тривоги, адже постає дилема чи продовжувати працювати (дистанційно чи на робочому місці) або

прямувати до найближчого укриття, щоб не ризикувати життям. Недавні обстріли країною-агресором довели, що брати відповідальність при таких форс-мажорних обставинах за життя своїх працівників роботодавець не буде. Але повітряна тривога може займати доволі значний час, протягом якого працівник не зможе виконувати свої трудові обов'язки чи добратися до свого робочого місця, то постає питання врегулювання оплати праці і робочого часу за цей період.

У нашій державі недостатньо детальних нормативно-правових актів, які б встановлювали правила для працівників та роботодавців під час сигналу повітряної тривоги. Існують лише окремі нормативно-правові акти, які регулюють загальні положення під час надзвичайної ситуації, серед них: Кодекс цивільного захисту України від 2.10.2012 р. № 5403-VI; Положення про організацію оповіщення про загрозу виникнення або виникнення надзвичайних ситуацій та зв'язку у сфері цивільного захисту, затверджене постановою КМУ від 27.09.2017 р. № 733; План реагування на надзвичайні ситуації державного рівня, затверджений постановою КМУ від 14.03.2018 р. № 223. Проаналізувавши вищезгадані нормативні акти, важко зрозуміти як роботодавцеві забезпечити нормальні умови праці, які не будуть загрожувати життю та здоров'ю працівників. На практиці під час повітряної тривоги одні працівники та роботодавці припиняють роботу, а інші навпаки продовжують працювати не звертаючи на це увагу. Немає в трудовому законодавстві і вказівок про відповідальність роботодавця, якщо він змушує працювати працівників у таких умовах. У той же час, роботодавець не має права примушувати працівників продовжувати роботу під час тривоги, бо це буде порушення норм ст. 43 Конституції України, щодо права на здорові та безпечні умови праці, які закріплені також і в ст. 153 Кодексу Законів про працю України. Прямої відповідальності за роботу підприємства під час повітряної тривоги чинне трудове законодавство України наразі не встановлює. Враховуючи вище зазначене, потрібно констатувати, що трудове законодавство сьогодні має прогалини щодо погодження дій працівника та роботодавця під час сигналу повітряної тривоги. На нашу думку, потрібно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ввести норму, що забороняє працювати під час повітряної тривоги чи розробити Міністерству економіки загальну інструкцію про дії працівників та роботодавців під час оповіщення сигналу повітряної тривоги.

Висновки. Отже потрібно зазначити, що нормами Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03. 2022 р. № 2136 було значно звужено трудові права працівників порівняно з мирним часом, що звичайно негативно впливає на фізіологічний та моральний стан працівників. Фактично законодавець розширив права роботодавців та звужив права працівників. Під впливом спричинених війною ризиків на підприємстві роботодавець може по-різному організувати роботу, щоб покращити трудові відносини і умови праці: організувати дистанційну чи надомну роботу; застосовувати гнучкий режим робочого часу чи взагалі змінити режим робочого часу; укласти трудовий договір з нефіксованим робочим часом; призупинити трудовий договір та ін. Але на практиці виникає безліч запитань, пов'язаних з трудовими правовідносинами між роботодавцем та працівником, які потребують нагального вирішення і нормативного врегулювання вже сьогодні. Практика застосування і тлумачення норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136 є не завжди однаковою і це доволі часто призводить до виникнення трудових спорів і необхідності їх вирішення у судах, що під час дії воєнного стану, теж не безпроблемно. Законотворцю та роботодавцям необхідно мінімізувати всі трудові спори і захистити право працівників на працю та відпочинок, враховуючи передбачені Конституцією України обмеження прав людини та громадянина на період дії воєнного стану.

Список використаних джерел:

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
2. Конституція України прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96%D0%B2%D1#Text>.
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023 р.).
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 19.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 02.04.2023 р.).
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>.

6. Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2115-20>(дата звернення: 1.04.2023 р.).