

УДК 349.22:331.9

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.84.2.12>

ДО ПИТАННЯ ОСОБЛИВОСТЕЙ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Кравченко О.В.,
викладач вищої категорії, викладач-методист,
відокремлений структурний підрозділ
«Економіко-правничий фаховий коледж ЗНУ»,
адвокат
e-mail: olgakznu@ukr.net

Кравченко О.В. До питання особливостей організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Побудова в Україні правової, демократичної та соціальної держави передбачає оновлення доктринальних засад трудового права в контексті євроінтеграційних вимог. В статті проаналізовано особливості організації трудових відносин в умовах воєнного стану на основі опрацювання нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики. Виявлено, що свобода праці передбачає забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. Право на працю є одним із тих прав, яке може бути обмежено на певний строк в умовах воєнного або надзвичайного стану. Встановлено, що введення в Україні воєнного стану зумовило потребу у внесенні змін до вітчизняного законодавства про працю. Положення прийнятого спеціального Закону України, який визначає організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану щодо положень кодифікованого закону про працю. З'ясовано, що в процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи. Зазначено, що в процесі регулювання трудових відносин в нових умовах знайшли прояв проблеми, які не сприяють побудові та функціонуванню ефективної системи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками. Важливо, що законодавство про працю вже за час воєнного стану в Україні зазнало змін з питання організації трудових відносин. Визначено, що вітчизняний ринок праці в період воєнного стану перетерпів багато змін, роботодавці вибудовують нові стратегії використання найманої праці на основі гнучкості та швидкої реакції на ситуацію. Практика застосування правових новел вказала на необхідність вирішення питань на законодавчому рівні, що надає можливість вдосконалити механізм реалізації відповідних гарантій для працівників і роботодавців. Актуальність питання полягає також в тому, що чіткість та визначеність вітчизняного законодавства надає можливість у подальшому при репараціях покласти відповідні компенсаційні виплати на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Ключові слова: трудові відносини, трудовий договір, організація трудових відносин, воєнний стан, роботодавець, працівник, правові новели

Kravchenko O.V. On the peculiarities of organization of labour relations under martial law.

The establishment of a legal, democratic, and social state in Ukraine necessitates updating the doctrinal foundations of labor law in the context of Eurointegration requirements. This article analyzes the specifics of organizing labor relations under martial law based on the review of regulatory acts, scientific sources, and results from legal practice. It has been found that labor freedom implies providing everyone with the opportunity, without discrimination, to enter into labor relations to realize their abilities. The right to work is one of those rights that can be limited for a certain period during martial or emergency situations. It has been established that the introduction of martial law in Ukraine has necessitated amendments to national labor legislation. Provisions of the newly adopted special Law

of Ukraine, which defines the organization of labor relations under martial law, take precedence over the codified labor code during the period of martial law. It has been clarified that during the labor activities of individuals subject to compulsory labor, compliance with standards such as minimum wage, minimum vacation time, rest time between shifts, maximum working hours, and consideration of an individual's health condition is ensured. It is noted that the regulation of labor relations under new conditions has revealed problems that hinder the establishment and functioning of an effective system of employer-employee relations. It is important that labor legislation in Ukraine has already undergone changes regarding the organization of labor relations during martial law. The domestic labor market has experienced many changes during the period of martial law, with employers developing new strategies for utilizing hired labor based on flexibility and rapid response to the situation. The practice of applying legal innovations has indicated the need to address issues at the legislative level, which will improve the mechanism for implementing corresponding guarantees for workers and employers. The relevance of this issue also lies in the fact that clarity and definiteness in domestic legislation provide the possibility, in the future, to place relevant compensation payments on the state conducting armed aggression against Ukraine during reparations.

Key words: labour relations, labour contract, organisation of labour relations, martial law, employer, employee, legal novelties.

Постановка проблеми. Конституція України визнає, що кожен має право на працю, змістом якого є можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Крім того, Основний Закон передбачає обов'язок держави створювати умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантувати рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовувати програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб (чч. 1, 2 ст. 43) [1].

Свобода праці передбачає забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей. За своєю природою, зазначено у рішенні Конституційного Суду України, право на працю є невідчужуваним і по суті означає забезпечення рівних можливостей кожному для його реалізації [2].

Право на працю є одним із тих прав, яке може бути обмежено на певний строк в умовах воєнного або надзвичайного стану. У зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, обмежено конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені, зокрема, ст.ст. 43-44 Конституції України. Враховуючи важливість даної проблематики для українського суспільства, питання потребує подальшого дослідження.

Стан опрацювання проблематики. У юридичній літературі проблеми організації трудових відносин розглядалися в працях таких учених-правників, як: Я.І. Безугла, І.В. Зуб, В.С. Венедіктов, С.В. Венедіктов, В.В. Жернаков, Т.А. Занфірова, М.І. Іншин, С.С. Лукаш, А.Р. Мацюк, Н.М. Мельничук, Д.І. Сіроха, П.Д. Пилипенко, С.В. Попов, В.І. Прокопенко, О.І. Процевський, С.М. Прилипка, В.І. Щербина, Г.І. Чанишева, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші.

Питанню особливостей організації трудових правовідносин в умовах воєнного стану приділено значну увагу в працях українських учених: В.М. Андріїв, С.М. Бортник, Т.М. Вахонєва, Н.П. Капітаненко, О.Є. Костюченко, В.Я. Киян, О.Л. Кучма, К.С. Машков, К.Ю. Мельник, О.Ф. Мельничук, М.В. Менджул, Д.О. Новіков, А.Ю. Подорожній, Л.Ю. Прогонюк, С.М. Черноус, Р.І. Шабанов, Я.В. Фатєєв, В.В. Ячишин та інші.

Метою статті є встановлення сутності та особливостей організації трудових відносин в умовах воєнного стану на основі аналізу нормативно-правових актів, наукових джерел та результатів правозастосовної практики.

Виклад основного матеріалу. Введення в Україні воєнного стану у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України відповідно до Закону України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. [3] та Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 р. № 64/2022 [4] мало значний вплив на всі сфери життя українського суспільства, зокрема суттєво вплинуло на реалізацію кожного права на працю. Відповідно до положень Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. [5] було розроблено і введено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні

незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами [6]. Окрім того, глава XIX «Прикінцеві положення» КЗпП України була доповнена пунктом 2, відповідно до якого під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р., діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. [7]. Тобто, положення прийнятого спеціального Закону України мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану щодо положень кодифікованого закону – КЗпП України.

Водночас необхідно зазначити, що чинна система прав та свобод людини і громадянина в Україні, зокрема щодо соціальних прав, базується на міжнародно-правових актах, що містять міжнародні стандарти прав та свобод людини, безпосередньо: Загальна декларація прав людини (1948 р.), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права (1966 р.), Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права (1966 р.), Хартія економічних прав та обов'язків держав (1974 р.), Конвенція про захист прав людини та основних свобод (1950 р.), Європейська соціальна хартія (1961 р.) тощо.

Відповідно до конституційних принципів статусу людини права і свободи є невідчужуваними і непорушними, загальними і рівними для кожного та мають забезпечуватися і захищатися державою в обсязі міжнародних стандартів. В той же час чинне законодавство України передбачає можливість обмеження конституційних прав і свобод у випадках, передбачених Конституцією України. Окремі зупинення чи звуження прав і свобод можуть встановлюватися на законних підставах в умовах воєнного або надзвичайного стану із зазначенням строку дії цих обмежень. Одночасно Основний закон України визначає, що не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 (ч. 2 ст. 64). Відтак, законодавством не встановлено загальні принципи та підстави обмеження прав та свобод людини і громадянина, надано лише перелік статей щодо обмеження.

Варто погодитися з авторами науково-практичного коментаря Конституції України, що відповідно до змісту ст. 64, обмеження конституційних прав і свобод людини не може бути абсолютним і має свої межі. «По-перше, обмеження прав людини завжди має тимчасовий характер і є вимушеною мірою чи заходом, що застосовуються у виключних випадках; по-друге, обмеження конституційних прав і свобод здійснюється лише в чітко визначеному порядку й встановленим колом суб'єктів, будь-які інші спроби обмежити права людини є незаконними і тягнуть за собою юридичну відповідальність; по-третє, Конституція України передбачає вичерпний перелік прав людини, які не можуть бути обмежені за жодних обставин» [8, с. 484].

Згідно з ч. 2 ст. 1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених ст.ст. 43, 44 Конституції України. Утім, у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, передбачає ч. 3 ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р., забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада) [4].

Під час регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану виникла об'єктивна потреба у внесенні змін до законодавства з метою створення та функціонування ефективної системи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками. Аналізуючи перелік змін щодо трудових відносин в умовах воєнного стану, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р., варто визнати, що перетворення стосуються широкого спектру відносин між учасниками трудових відносин, а саме: укладення, розірвання та призупинення трудового договору; встановлення та облік часу роботи та часу відпочинку; оплати праці; обмін документами, організація кадрового діловодства та архівне зберігання кадрових документів у роботодавця; зупинення дії окремих положень колективного договору; діяльність профспілок; відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Як зазначають Н.П. Капітаненко та В.Я. Киян [8], з метою вдосконалення вказаних правовідносин та забезпечення трудових прав працівників шляхом усунення прогалин та колізій в законодавстві було прийнято такі Закони України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо функціонування національної системи кваліфікацій» від 1 квітня 2022 р., «Про дерадянізацію законодавства України» від 21 квітня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18 липня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування служби зайнятості, соціального страхування на випадок безробіття, сприяння продуктивній зайнятості населення, у тому числі молоді, та впровадження нових активних програм на ринку праці» від 21 вересня 2022 р., «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» від 22 листопада 2023 р.

Щоправда, до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. також було внесені зміни. Так, автори проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» в Пояснювальній записці зазначають, що прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. «дозволило частково вирішити найбільш нагальні питання щодо подолання гострих воєнних викликів, які постали перед роботодавцями в частині організації трудових відносин та забезпечення трудових прав працівників. Разом з тим ... залишаються невирішеними ряд проблем, а також зберігаються старі законодавчі прогалини, пов'язані з неефективною організацією трудових відносин як під час воєнного стану, так і за мирних умов» [10]. Завдяки прийняттю вказаного законопроекту було врегульовано порядок взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану та інших загроз, що перешкоджають безпосередньому контакту сторін трудових правовідносин (особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця; призупинення дії трудового договору; відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України; державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану) [11].

У контексті динаміки розвитку ситуації в країні наступна зміна до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. надала можливість врегулювати питання надання та використання відпусток з урахуванням реалій військового стану та необхідності швидкого післявоєнного відновлення країни, були упорядковані колізії у законодавстві про працю між нормами Кодексу законів про працю України та іншими актами законодавства [12]. Отже, законодавство про працю вже за час воєнного стану в Україні зазнало змін з питання організації трудових відносин.

Вітчизняний ринок праці в період воєнного стану перетерпів багато змін: релокація підприємств з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію чи їх закриття, працевлаштування тимчасово переміщених осіб, масова міграція працездатного населення за кордон від жахів воєнних дій та як результат потреба в кваліфікованих працівниках, зокрема, в професійних робітниках [13]. Станом на 1 січня 2024 р. загальна чисельність безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, становила 96,1 тис. осіб (серед них понад 40 % мають вищу освіту) за наявності 40,2 тис. одиниць вакансій. За даними «Work.ua», станом на січень 2024 р., як порівняти з лютим 2022 р., за кількістю пропозицій роботи ринок праці відновився на 93 %. Але відновлення відбувається нерівномірно як в регіональному, так і професійному розрізі. В нових умовах роботодавці вибудовують нові стратегії використання найманої праці на основі гнучкості та швидкої реакції на ситуацію [14]. Відтак, у сфері організації трудових відносин синхронно відбуваються зміни відповідно до ситуації в країні в період дії воєнного стану, що знаходить прояв в трудовому законодавстві.

Прийняті норми права адаптують положення нормативно-правових актів до реалій воєнного стану. Однак з'явилося багато проблем із застосуванням відповідних новел на практиці. Так, на-

приклад, виникли спори щодо меж застосування поняття «призупинення трудового договору». За підсумками розгляду справ Верховний Суд вказав, що «право призупинити трудовий договір не є абсолютним, для цього роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може її виконати. Зокрема, у випадку, якщо в результаті бойових дій знищені засоби виробництва або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин неможливе, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці також неможливе» [15].

Важливими для подальшого регулювання є питання: наявності зв'язку між працівником та роботодавцем (встановлення, припинення, зникнення), зокрема регулювання трудових відносин між роботодавцем, який знаходиться на тимчасово окупованих територіях та працівником, який покинув вказану територію; звільнення за прогул після припинення простою; звільнення мобілізованих працівників, які працювали за строковим трудовим договором.

Висновки. Введення воєнного стану в Україні сприяло встановленню окремих обмежень прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Зокрема, трудове законодавство країни було приведено у відповідність до вимог воєнного стану з урахуванням певних обмежень прав і свобод учасників трудових правовідносин. Практика застосування правових новел вказала на окремі проблеми як процесуального, так і матеріального характеру, які потребують подальшого вдосконалення законодавцем. Вирішення питань на законодавчому рівні вдосконалив механізм реалізації відповідних гарантій для працівників і створить умови роботодавцям однаково регулювати відносини з усіма працівниками. Актуальність питання полягає також в тому, що чіткість та визначеність вітчизняного законодавства надає можливість у подальшому при репараціях покласти відповідні компенсаційні виплати на державу, що здійснює збройну агресію проти України. За таких обставин проблемні питання мають бути врегульовані якнайшвидше.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Конституція України: прийнята Верховною Радою України 28 червня 1996 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/> (дата звернення 02.06.2024).
2. Право на працю. Каталог юридичних позицій Конституційного Суду України (за рішеннями, висновками). URL: <https://ccu.gov.ua/storinka-knygy/443-pravo-na-pracyu>.
3. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24 лютого 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (дата звернення 02.06.2024).
4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 02.06.2024).
5. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 02.06.2024).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 02.06.2024).
7. Кодекс законів України про працю. Затверджений Законом № 322 – УІІ від 10 грудня 1971 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.
8. Конституція України. Науково-практичний коментар / редкол.: В.Я. Тацій (голова редкол.), О.В. Петришин (відп. секретар), Ю.Г. Барабаш та ін.; Нац. акад. прав. наук України. 2-ге вид., переробл. і допов. Х.: Право, 2011. 1128 с.
9. Капітаненко Н.П., Киян В.Я. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. *Colloquium-journal*. № 32 (155). 2022. Р. 57–61.
10. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/CardByRn?regNum=7251&conv=9>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2> (дата звернення 02.06.2024).
12. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань: Закон України від 22 листопада 2023 р. *Відомості Верховної Ради*. 2023. № 134. Ст. 786.

13. Капітаненко Н.П. Удосконалення механізму реалізації прав суб'єктів підприємницької діяльності. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2023. № 3. С. 7–12.
14. Яценко Л. Відновлення ринку праці в Україні в умовах війни: регіональні аспекти. URL: <https://niss.gov.ua/doslidzhennya/sotsialna-polityka/vidnovlennya-rynku-pratsi-v-ukrayini-v-umovakh-viynu-rehionalni> (дата звернення 02.06.2024).
15. Дайджест судової практики з трудових спорів в умовах воєнного стану за 2023 рік. Комітет НААУ з питань трудового права. URL: <https://unba.org.ua/assets/uploads/publications/%D0%94%83.pdf> (дата звернення 02.06.2024).