УДК 349.2
DOI https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.85.2.15

# АНТИДЕМОКРАТИЧНІ ТЕНДЕНЦІЇ У СТАТТІ «ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ» ПРОЄКТУ ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ПРАЦЮ» В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

**Зварич Р.В.,**
*кандидат історичних наук, магістр права,*
*викладач суспільних дисциплін,*
*юрисконсульт*
*Коломийського педагогічного фахового коледжу*
*Івано-Франківської обласної ради*
*ORCID: 0000-0003-3936-3602*
*e-mail: romanzvarychphd@ukr.net*

**Зварич Р.В. Антидемократичні тенденції у статті «Трудові відносини» проєкту Закону України «Про працю» в умовах воєнного стану.**

Україна сьогодні переживає надскладні воєнні часи в утвердженні демократичних європейських цінностей суспільного життя. В умовах збройної боротьби за демократію, частиною якої виступає визнання прав людини й утвердження принципу верховенства права, законодавча ініціатива реформувати правове регулювання суспільних відносин, об'єктом яких виступає праця, має ознаки антидемократичного державно-політичного режиму. Найнебезпечнішою тенденцією проєкту є те, що його зміст всіляко надає пріоритет господарсько-економічній системі, а не людині, що не відповідає ст. 3 Конституції України і може призвести до тяжких наслідків, прикладами яких в історії держави і права були геноциди проти націй.

Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII сьогодні є єдиним нормативно-правовим актом, який справді здатний захистити права людини в Україні, зокрема, права працівника, разом із Конституцією України. Водночас, окремі інститути та підінститути трудового права потребують розвитку в результаті динаміки соціальних відносин, пов'язаних із працею. Натомість, проєкт Закону України «Про працю», поданий за законодавчою ініціативою Кабінету Міністрів України в особі Д. Шмигаля, не передбачає розвитку вже встановлених основ і принципів правового регулювання трудових відносин, а навпаки, пропонує їх скасувати, що має ознаки антидемократичного державно-політичного режиму та дискримінації людини за ознакою праці.

Чинний Кодекс законів про працю України, безперечно, потребує вдосконалення, але будь-які реформи правового регулювання не можуть скасовувати вже напрацьовані правові інститути на основі принципу верховенства права. Проєкт Закону України про працю значно обмежує права працівників, порушує Конституцію та загальні принципи трудового права. На жаль, проєкт не є еволюційним щодо інститутів права на працю, він просто їх уникає, що суперечить існуючій нормативно-правовій базі України та може призвести до непоправної соціальної ситуації, приклади якої неодноразово траплялися в історичному та правовому розвитку народів світу. Методи нашого доктринального дослідження включають метод критичного аналізу та опису, порівняльно-правовий метод тощо.

**Ключові слова:** праця, ознаки трудових відносин, трудовий договір, гарантії, дискримінація, економічний, геноцид.

**Zvarych R.V. The antidemocratic tendencies in the article «Labour Relations» of the draft Law of Ukraine «On Labour» under martial law.**

Nowadays Ukraine is experiencing an extremely difficult wartime in the strengthening democratic European values of social life. With the help of the critical analysis method the historical and legal evaluation of objective norms in labor sphere which are discriminatory was done. The comparative-legal method has helped to study the draft's norms on conformity of their current legislation of Ukraine

on labor. In the context of the armed struggle for Democracy, part of which is recognition of human rights and strengthening the Rule of Law, legislative initiative to reform the legal regulation of social relations, the object of which is the labor and employment, has signs of an anti-democratic state-political regime. The most dangerous tendency of the Draft is that its content prioritizes the economic system over the individual, which contradicts Article 3 of the Constitution of Ukraine and may lead to severe consequences, examples of which in the history of the state and law include genocides against nations.

The Labor Code of Ukraine, dated December 10, 1971, No. 322-VIII is today the only normative legal act that is really able to protect human rights in Ukraine, in particular, the employee, along with the Constitution of Ukraine. At the same time, certain institutions and sub-institutions of labor law need to be developed as a result of the dynamics of social relations related to labor. Instead, the Draft Law of Ukraine «On Labor» on the legislative initiative of the Cabinet of Ministers of Ukraine represented by D. Shmygal does not represent any development of the already established foundations and principles of legal regulation of labor relations, but on the contrary, proposes to cancel them all, which has the characteristics of an anti-democratic state-political regime and discrimination of a person on the basis of work.

The current Labor Code of Ukraine certainly needs to be improved, but any reforms of legal regulation cannot cancel the already developed legal institutions on the basis of the principle of the rule of law. Unfortunately, the Project is not of an evolutionary nature of the institutions of the right to work, it simply escapes them, which contradicts the existing regulatory framework of Ukraine, and can lead to an irreparable social situation, examples of which have repeatedly occurred in the historical and legal development of the nations of the world. The methods of our doctrinal research are the method of critical analysis and description, the comparative legal method, etc.

**Key words:** labour, signs of labour relations, labour agreement, safeguard, discrimination, economic, genocide.

**Постановка проблеми.** Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII [1] (далі – КЗпП України) є на сьогодні поряд з Конституцією України єдиним нормативно-правовим актом, що реально в змозі захистити права людини в Україні, зокрема працівника. При цьому потребують розвитку певні інститути та підінститути трудового права внаслідок динаміки суспільних відносин, пов'язаних з працею. Натомість проєкт Закону України «Про працю» [2] за законодавчою ініціативою Кабінету Міністрів України в особі Д. Шмигаля, поданий на обговорення Директоратом розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України 23 вересня 2022 р. о 8 год. 12 хв. (далі Проєкт), не представляє жодного розвитку уже закладених основ і принципів правового регулювання трудових відносин, а навпаки, пропонує їх всіх скасувати, що має ознаки антидемократичного державно-політичного режиму та дискримінації людини за ознакою праці.

**Мета статті** – дослідити Проєкт на предмет відповідності його чинному законодавству України у період правового режиму воєнного стану.

**Стан опрацювання проблематики.** Деякі елементи предмету дослідження ставали об'єктом неодноразового наукового зацікавлення, зокрема щодо форми держави: Р. Мартинюка, І. Процюка, Ю. Мацієвського, О. Євтушенка, М. Кармазіної, Т. Бевз, Н. Ротар, В. Лемака, Г. Куц, В. Копєйчикова, Ю. Шемшученка та ін.; щодо принципів трудового права та його інститутів: В. Прокопенка, П. Пилипенка, М. Бойка, С. Прилипка, О. Ярошенка, С. Синчук, Н. Болотіної, О. Процевського та ін.

**Виклад основного матеріалу.** Чинний КЗпП України неодмінно потребує удосконалення, однак будь-які реформи правового регулювання не можуть скасовувати вже вироблені правові інститути на основі принципу верховенства права. На жаль, Проєкт не носить еволюційного характеру інститутів права на працю, він просто їх оминає, що суперечить наявній нормативно-правовій базі України, та може призвести до непоправного суспільного становища, приклади якого неодноразово відбувалися в історико-правовому розвитку націй світу. Способами нашого доктринального дослідження виступають метод критичного аналізу й опису, порівняльно-правовий метод та ін.

Ми зупинимося на аналізі лише деяких проєктних норм щодо змін законодавства про працю, зокрема на розділі ІІ Проєкту «Трудові відносини і трудовий договір». Уже тільки з самої назви цього розділу можна стверджувати, що у суб'єкта законодавчої ініціативи є неправильне уявлення про відмінність/окремішність трудових відносин від трудового договору, оскільки трудові відно-

сини не можуть існувати без кінцевого юридичного оформлення у вигляді трудового договору. При цьому слід наголосити на проблемі невключення до предмету правового регулювання трудового права будь-яких відносин, пов'язаних з працею.

Стаття 12. Трудові відносини.

1. Трудові відносини – це відносини між працівником і роботодавцем, що передбачають виконання за дорученням, під керівництвом і контролем роботодавця особисто працівником за винагороду, визначеної роботодавцем роботи. Таке визначення не відповідає чинному законодавству України. Трудові відносини – це суспільні відносини з приводу використання й застосування живої найманої праці, в яких беруть участь не тільки працівник і роботодавець, а цілісна система суб'єктів трудових правовідносин:

1) трудовий колектив на підставі:

– Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права;

– Європейської соціальної хартії (переглянутої);

– Конвенції МОП № 98;

– Конвенції МОП №154;

– Рекомендації МОП № 91;

– ст. 36 Конституції України;

– Закону України «Про колективні договори і угоди»;

– Закону «Про трудові колективи і підвищення їх ролі в управлінні підприємствами, установами, організаціями»;

– ч. 2, ст. 91, ч. 3, ст. 52, ст. 152, гл. III, XVI–A, XV КЗпП України та ін.;

2) професійна спілка або інші уповноважені на представництво трудовим колективом органи на підставі:

– Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права;

– Конвенція МОП № 145;

– гл. XVI КЗпП України;

– ст. 36 Конституції України;

– Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та ін.;

3) сторони соціального діалогу – соціальні партнери на відповідному рівні укладення колективної угоди на підставі:

– гл. II КЗпП України;

– Закону України «Про колективні договори і угоди»;

– Закону України «Про соціальний діалог»;

4) суб'єкти, що вирішують колективні трудові спори: незалежний посередник, примирна комісія, трудовий арбітраж, Національна служба посередництва і примирення, на підставі Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» та ін. нормативно-правових актів та угод.

5) органи державної влади;

6) органи місцевого самоврядування;

7) інші суб'єкти, перелік яких не може бути вичерпним.

Таким чином, стаття 12 Проєкту визначає, що трудовими відносинами є лише індивідуальні трудові відносини, дискримінуючи суб'єктів колективної правосуб'єктності у сфері трудових правовідносин, разом з органами державної влади та місцевого самоврядування, шляхом виключення їх з кола учасників трудових правовідносин, що суперечить національному законодавству України.

Крім того, у ч. 1 ст. 12 Проєкту застосовується поняття «доручення», що входить до предмету регулювання цивільно-правових відносин [3] чи деяких галузей публічного права у формі управлінського рішення чи письмового повноваження за участі суб'єктів органів державної влади [4]. Якщо вже мова йде про виконання роботи працівником, то вона може здійснюватися лише за умовами трудового договору, а не за «дорученням». Така інтерпретація ст. 12 Проєкту завдає шкоди працівнику, позбавляючи його законодавчих гарантій у сфері праці, оскільки такі «доручення» можуть видаватися на власний розсуд роботодавця, а не відповідно до трудового договору, колективного договору, колективних угод чи трудового законодавства. Таке скасування законодавчих гарантій прав працівників прослідковується у всьому тексті Проєкту, що суперечить Конституції України, Кодексу законів про працю України, законам України та міжнародним договорам і уго-

дам. Варто також додати, що в чинному законодавстві України наявне термінологічне поняття «доручення роботодавця», яке одночасно входить до предмету цивільного і трудового права та означає видане працівникові у письмовій формі завдання, яке має безпосереднє відношення до специфіки діяльності підприємства або діяльності роботодавця і може привести до створення винаходу (корисної моделі), але Проєкт цього не вміщує.

Застереженню підлягає також проєктна конструкція «під контролем роботодавця» у ч. 1 ст. 12. Роботодавець не здійснює «контроль», таке повноваження входить до компетенції органів державної влади та профспілкової організації чи інших уповноважених на представництво трудовим колективом органам, тобто йде мова про державний та громадський контроль, передбачені гл. XVIII КЗпП України. Натомість на роботодавця покладені обов'язки «правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно додержувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту» (ст. 141 КЗпП України). Інакше кажучи, роботодавець вправі лише забезпечувати виконання трудових обов'язків за умовами трудового договору працівником, а не контролювати таке виконання із створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної, високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю (ст. 140 КЗпП України). Такі застереження вміщені у чинному КЗпП України, у гл. X «Трудова дисципліна», що взагалі відсутнє у Проєкті.

Принцип свободи праці полягає не тільки у свободі вибору виду діяльності і роду занять, а й свободи на власний розсуд працівника виконати якнайкраще свої трудові обов'язки, обираючи форми й методи виконання трудових обов'язків, що не можуть бути контрольованими, а лише забезпеченими. З огляду на пропозиції змін до трудового законодавства та наявної неправомірної практики застосування, наприклад, відеонагляду за працівниками, включно без їхньої згоди, а також нелегітимного скасування принципів трудового права, працівник перетвориться на безправного суб'єкта, який у системно-механічному порядку зобов'язаний буде виконувати команди і примхи псевдороботодавця. Такий стан речей підпадає під визнання економічного показника вище над людиною, що присутнє у антидемократичному комуністичному Китаї. Таким чином, за деякими економічними характеристиками, людина перетворюється на об'єкт економічної експлуатації, що суперечить всім принципам права, здоровому глузду, а у разі застосування такого антидемократичного механізму призведе до непоправної катастрофи, що уже не раз мала місце у історико-правовому розвитку як Українського народу, так і інших націй світу у формі антигуманних, злочинних подій і явищ під назвами «рабовласництво», «кріпацтво», «феодалізм», «поміщицтво», «воєнний комунізм», «комунізм», «НЕП», «колективізація», «Голодомор (1921-1923, 1932-1933, 1946-1947)», «Апартеїд», «Голокост» та ін. – предмет вчинення злочину геноциду або увесь склад злочину геноциду – найважчий злочин проти людства.

Отже, ч. 1 ст. 12 Проєкту, як і увесь зміст Проєкту надає роботодавцю дискреційних повноважень всупереч Конституції України, Кодексу законів про працю України, законам України та міжнародним договорам і угодам, що скасовує чинні права працівників і не може бути прийнятим на підставі ст.ст. 1, 3, 8, 22 та ін. Конституції України.

Наступна невідповідність ч. 1. ст. 12 Проєкту чинному національному законодавству України полягає в тому, що винагорода, як і саме виконання роботи, визначається роботодавцем самостійно – це порушення принципу договірного характеру трудових правовідносин [5, с. 152], визначений у цілій системі нормативно-правових актів України, зокрема правовим інститутом трудового права «трудовий договір», який є угодою (ч. 1, ст. 43 Конституції України, ч. 1 ст. 21 КЗпП України) і укладається на підставі добровільного волевиявлення, за винятком випадків, передбачених, ч. 3. ст. 43 Конституції України – військова або альтернативна (невійськова) служба, робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. До цього слід додати, що в Україні також встановлене відповідне нормативно-правове регулювання систем і розмірів оплати праці [6], що виключають можливість для роботодавця на власний розсуд визначати розмір заробітної плати, який встановлюється з дотриманням встановлених коефіцієнтів, розрядів, категорій, кваліфікацій, складності роботи тощо.

2. У ч. 2 ст. 12 Проєкту зазначається, що «сторонами трудових відносин є працівник і роботодавець». Таке формулювання є помилковим, оскільки працівник і роботодавець є сторонами тру-

дового договору і головними учасниками (суб'єктами) трудових правовідносин, але не єдиними.

3. Підставою для виникнення трудових правовідносин не є тільки трудовий договір, хоча він є осоновним юридичним фактом виникнення трудових правовідносин і, коли є наявні інші юридичні факти, що є підставою виникнення трудових правовідносин, то в кінцевому результаті вони будуть оформлятися трудовим договором у випадку індивідуальних трудових відносин.

У абз. 2 ч. 3 ст. 12 Проєкту зазначається «у випадках, передбачених установчими документами». Установчі документи є засновницькими актами суб'єктів цивільних і господарських правовідносин, актами юридичної особи. На підставі чинного трудового законодавства України за наявності юридичної особи-роботодавця обов'язково існує суб'єкт трудових правовідносин «трудовий колектив», правовий статус якого взагалі не визначається Проєктом, а лише двома словами згадується у абз. 2 ч. 1 ст. 16 Проєкту. Тим більше, що за сучасними реаліями поняття «трудовий колектив» як суб'єкт може існувати і за участі фізичної особи-роботодавця у трудових правовідносинах.

У пунктах абз. 2 ч. 3 ст. 12 Проєкту перераховані не всі можливі випадки юридичних фактів, що є підставами виникнення трудових правовідносин, зокрема членство в кооперативах (ОСББ), селянських (фермерських) господарствах, колективних сільськогосподарських підприємствах, організаціях [7, с. 54]. Так, на підставі ч. 1 ст. 3 КЗпП України законодавство про працю регулює трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами. Таким чином, будь-яка наймана праця має врегульовуватися нормами трудового законодавства. Натомість, Проєкт взагалі виключає з поняття трудових правовідносин об'єкт трудових правовідносин – працю і далі не регламентує працю в кооперативах (ОСББ), селянських (фермерських) господарствах, колективних сільськогосподарських підприємствах, організаціях, яка потребує належного врегулювання з моменту відновлення незалежності України в межах трудового законодавства. Таке проєктне виключення є порушення принципів демократизму та верховенства права і дискримінує громадян України у сфері праці за професійною ознакою, сферою діяльності. При цьому знову ж таки надаються дискреційні права суб'єктам господарювання, які можуть визначати підстави виникнення трудових відносин у своїх статутах, а не на підставі законодавства України.

Подальша відсутність правової регламентації праці за нормами трудового законодавства в кооперативах (ОСББ), селянських (фермерських) господарствах, колективних сільськогосподарських підприємствах, організаціях продовжує довголітню експлуатацію учасників вказаних відносин.

У абз. 2 ч. 3 ст. 12 Проєкту законотворець зазначає, що трудовий договір змінюється на підставі: 1) призначення на посаду; 2) обрання на посаду; 3) результатів конкурсу; 4) рішення суду. Таке положення Проєкту також суперечить принципу договірного характеру трудових відносин [8, с. 79; 9], що полягає у взаємній згоді сторін трудового договору, який може змінюватися лише за взаємною згодою працівника і роботодавця.

**Висновки.** Зміст проєкту Закону України про працю є нікчемним, оскільки: скасовує права людини у сфері праці порівняно з чинним трудовим законодавством; суперечить загальним і галузевим принципам права; не відповідає Конституції України; надає пріоритет роботодавцю, а не працівнику, що суперечить сутності самого права на працю і всього трудового права, яке має бути направлене тільки на пріоритет визнання прав працівника, який за винагороду віддає у найм свою власну людську робочу силу; скасовує інститути трудового права, врегульовані чинним трудовим законодавством; нічого не розвиває та не удосконалює, чого справді вимагають реалії сьогодення, а, навпаки, ще більше містить прогалини у правовому регулюванні праці; надає роботодавцю право на власний розсуд організовувати процес праці без дотримання законодавчих вимог, яких взагалі в Проєкті немає, що всупереч Конституції України та всього національного законодавства України дозволить експлуатувати працю фізичних осіб, в першу чергу, громадян України без надання будь-яких гарантії у сфері праці; має ознаки антидемократичного державно-політичного режиму; є українським перекладом Трудового кодексу Російської Федерації; не дотримано норм українського правопису; дублює проєкт Закону про працю № 2708 від 28.12.2019 р.; становить небезпечну антиправову тенденцію; може бути передумовою чи засобом непоправних наслідків, які мали місце у світі під час «рабовласництва», «кріпацтва», «феодалізму», «поміщицтва», «воєнного комунізму», «комунізму», «НЕПу», «колективізації», «Голодомору (1921-1923, 1932-1933, 1946-1947)», «Апартеїду», «Голокосту» та ін. антигуманних подій і явищ.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Кодекс законів про працю України: Кодекс; Закон від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08?lang=en#Text (дата звернення: 04.10.2024).
2. Про працю: Проєкт Закону України від 23.09.2022 р. URL: https://www.me.gov.ua/Documents/Download?id=334b823a-aaca-437e-9014-b68a627a5e86 (дата звернення 05.11.2022).
3. Цивільний кодекс України : Кодекс; Закон від 16 січня 2003 р. № 435-IV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/435-15#Text (дата звернення 05.11.2022).
4. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 р. № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Tex (дата звернення 05.11.2022).
5. Мельничук Н.О. Договір як форма регулювання трудових відносин. *Часопис Київського університету права*. 2009. № 1. С. 149–153.
6. Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери: Постанова КМУ від 30 серпня 2002 р. № 1298. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1298-2002-п#Text (дата звернення 05.11.2022).
7. Єрьоменко В.В. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин з членами фермерських господарств і інших сільських господарств та кооперативів. *Право та інновації*. 2017. № 2 (18). С. 46–54.
8. Жигалкін І.П. Поєднання державного і договірного регулювання трудових відносин як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2015. № 2 (10). С. 73–79.
9. Козак ЗЯ. Договірне регулювання за трудовим правом України: автореф. дис… канд. юридичних наук. Київ, 1999. 17 с.