

Шкуль Назар,

*студент 1 курсу магістратури Інституту права
Національного університету «Острозька академія»*

АКТИ КОНСТИТУЦІЙНОГО СУДУ УКРАЇНИ: ПРОБЛЕМАТИКА ТРУДОВИХ ПРАВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України, що розпочалося 24 лютого 2022 року та триває донині, трудові правовідносини зазнали суттєвої трансформації. Запровадження воєнного стану Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 поставило під загрозу реалізацію основоположних трудових прав громадян, гарантованих статтями 43-44 Конституції України. Відповідно до пункту 3 зазначеного Указу, на період дії правового режиму воєнного стану тимчасово можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини та громадянина, передбачені, зокрема, статтями 43 та 44 Конституції України, тобто право на працю та право на страйк [1]. Відтак держава опинилась перед необхідністю оперативного правового реагування, що спричинило формування принципово нового масиву спеціального трудового законодавства.

Провідним нормативно-правовим актом, що заклав основу правового регулювання трудових відносин в умовах збройного конфлікту, став Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Частиною третьою статті 1 цього Закону встановлено, що в умовах воєнного стану норми законодавства про працю застосовуються з урахуванням особливостей,

визначених Законом, а у частині відносин, врегульованих ним, загальне трудове законодавство не застосовується [2]. Таким чином, законодавець свідомо запровадив пріоритет спеціального правового регулювання, що в доктрині трудового права оцінюється неоднозначно. Як зазначає С. М. Бортник, досвід запровадження воєнного стану виявив чимало проблем теоретико-правового та прагматичного характеру, а умови воєнного стану значно ускладнюють взаємодію сторін трудових відносин, хоча чинне трудове законодавство поступово модернізує їх шляхом численних змін і доповнень [3, с. 116].

Серед новацій Закону “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” варто насамперед виокремити розширення дискреційних повноважень роботодавця. Зокрема, роботодавцю надано право переводити працівника без його попередньої згоди на іншу роботу, яка не протипоказана за станом здоров'я та не передбачає переміщення на територію активних бойових дій; залучати до понаднормових робіт без отримання письмової згоди; скорочувати щорічну відпустку до 24 календарних днів незалежно від категорії; а також встановлювати дистанційний режим роботи в односторонньому порядку [2]. Н. Хатнюк, Н. Побіянська та Н. Обловацька у цьому контексті наголошують, що вказані зміни трудового законодавства обмежують переважно трудові права працівників [4, с. 9]. Розширення повноважень роботодавця за умов збройного конфлікту є вимушеним і загалом виправданим кроком, проте потребує встановлення чітких меж та механізмів захисту від зловживань, оскільки ситуація війни сама по собі не знімає з роботодавця обов'язку діяти добросовісно стосовно найманого працівника.

Принципово новим для національного законодавства інститутом, запровадженим статтею 13 Закону № 2136-IX, стало призупинення дії трудового договору. Відповідно до зазначеної норми, призупинення є тимчасовим звільненням роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою та працівника від обов'язку виконувати роботу у зв'язку

зі збройною агресією, що виключає можливість сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2]. При цьому призупинення трудового договору не є тотожним його розірванню: трудові відносини юридично зберігаються, хоча фактично жодна зі сторін своїх зобов'язань не виконує. Я. В. Свічкарьова звертає увагу на те, що призупинення дії трудового договору під час воєнного стану є новим правовим явищем, яке у вітчизняній правовій доктрині ще не отримало належного теоретичного осмислення і потребує детального дослідження [5]. Практика ж засвідчила, що цей інститут вже з перших місяців застосування породив значну кількість трудових спорів, пов'язаних зі зловживаннями з боку роботодавців – зокрема, застосуванням призупинення до працівників тих підприємств, що продовжували нормально функціонувати, тобто за відсутності передбаченої законом абсолютної неможливості надання роботи.

Окремо варто зупинитися на проблематиці обмеження права на працю в умовах воєнного стану в контексті конституційних гарантій. Стаття 64 Конституції України передбачає, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку їх дії. При цьому визначальною умовою легітимності таких обмежень є їх строковий характер та відповідність принципу пропорційності. Як зазначається у науковій літературі, обмеження конституційного права на працю в умовах війни є легітимним лише за одночасної наявності правової підстави, визначених умов та чітко встановленого строку застосування такого обмеження [6, с. 150]. Відтак будь-яке відхилення від гарантій, передбачених Кодексом законів про працю України, є виправданим виключно об'єктивними потребами збройного конфлікту, а не міркуваннями економічної доцільності з боку окремих роботодавців чи органів влади.

Важливим виміром трудових прав в умовах воєнного стану є також питання реалізації права на страйк. Стаття 19 Закону України “Про правовий режим воєнного стану” прямо

забороняє проведення страйків на весь час дії воєнного стану [7]. Це положення є логічним продовженням загальної логіки воєнного законодавства, спрямованого на максимальну концентрацію трудових ресурсів для потреб оборони та економічного функціонування держави. Водночас у доктрині трудового права слушно звертається увага на те, що обмеження права на страйк є найбільш чутливим втручанням у сферу колективних трудових прав, оскільки воно фактично позбавляє найманих працівників головного інструменту захисту своїх інтересів на весь період збройного конфлікту. Л. Золотухіна зазначає, що вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників є комплексним і стосується не лише індивідуальних, але й колективних трудових прав, що потребує окремої уваги з боку як законодавця, так і наукової спільноти [8, с. 34].

Таким чином, трудове законодавство воєнного часу в Україні формувалось переважно ситуативно – як реакція на надзвичайні обставини, без комплексного доктринального обґрунтування. Це призвело до певної непослідовності нормативного регулювання, наявності прогалин та внутрішніх суперечностей між окремими актами. Відтак першочерговим завданням на нинішньому етапі є систематизація спеціального трудового законодавства воєнного часу, його узгодження з конституційними гарантіями та міжнародними стандартами у сфері праці, а також формування дієвих механізмів захисту прав як найманих працівників, так і роботодавців в умовах, що тривають. Розробка та реалізація відповідних законодавчих змін є пріоритетним завданням держави, яке безпосередньо впливає на соціальну стабільність та довіру суспільства до правових інститутів.

Список використаних джерел:

1. 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>

2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

3. Бортник С. До питання про особливості правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. *Вісник Харківського національного університету внутрішніх справ*. 2022. № 2 (97). С. 106-117. URL: <https://dspace.univd.edu.ua/server/api/core/bitstreams/d5bc0e28-7595-4d20-9c30-e7e1711e253f/content>

4. Хатнюк Н., Побіянська Н., Обловацька Н. Проблеми трансформації трудового законодавства відповідно до умов воєнного стану в Україні. *ScienceRise: Juridical Science*. 2022. № 4. С. 4-10. URL: https://journals.urau.ua/sr_law/article/view/270675/266981

5. Свічкарьова Я. Щодо призупинення дії трудового договору під час воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал "Інтернаука". Серія: "Юридичні науки"*. 2022. № 6 (52). URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2308-2022-6-8082>

6. Сімутіна Я. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права*. 2022. Вип. 13. С. 146-153. URL: <https://almanahprava.org/almanac-of-law-13/>

7. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19>

8. Золотухіна Л. Вплив воєнного стану на трудові права та інтереси працівників. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ* № 1, С. 30-35. URL: <https://visnik.dduvs.edu.ua/index.php/visnyk/article/view/76/64>