

ОБМЕЖЕННЯ ТА ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД

Постановка проблеми. Запровадження військового стану поставив виклики перед державою щодо правового врегулювання трудових відносин в особливий період та забезпеченні належного виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань при реалізації особою свого права на працю. Таке регулювання зумовимо запровадження певних особливостей у регулюванні та гарантуванні права на працю.

Метою даної статті є дослідження понять, меж та правових підстав обмеження та призупинення трудових прав у воєнний період.

Виклад основного матеріалу. Для того щоб обмеження прав людини були законними, такі обмеження повинні бути необхідними в певній ситуації і відповідати законній меті.

Враховуючи норми міжнародного права, зокрема статті F, G Європейської соціальної хартії (переглянутої), Міжнародного пакту про громадянські та політичні права, ст. 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) передбачено, що під час війни або надзвичайного стану в державі, для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі, країна може здійснити **відступ від взятих зобов'язань** виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища або **застосувати обмеження**, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі [1, 2].

Тимчасовий відступ або дерогація України від взятих зобов'язань, визначених Конвенцією про захист прав людини і основоположних свобод здійснюється через обмеження прав або їх призупинення.

Відповідно Конституції України конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених самою Конституцією України. Відповідно ст. 64 Конституції України, зазначила, що в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Вказана стаття Конституції передбачає перелік прав і свобод, які не можуть бути обмежені, вони становлять категорію абсолютних прав. Зокрема, не підлягає обмеженню стаття 24 Конституції України [3], яка гарантує рівність конституційних права і свобод, рівність усіх перед законом та рівність прав жінок і чоловіків.

Стаття 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 № 389-VIII [4] зазначає, що обмеження прав і свобод громадян в умовах воєнного стану визначаються Конституцією та даним Законом.

Згідно ст.8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, можуть запроваджуватися в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, що передбачені указом Президента України про введення воєнного стану, заходи правового режиму воєнного стану. Щодо сфери праці, то обмеження відбувається у кількох напрямках. **Щодо першого**, то відповідно до п. 3 ст. 8 вище зазначеного Закону, дозволяється під час воєнного стану використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони, змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю. **Другий напрям**, згідно п. 2 ст. 8 цього ж Закону передбачає можливість запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та захисту критичної інфраструктури і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб. Враховуючи ч.3 ст.20 того ж Закону у 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 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). **Третій напрям**, визначений п.8 зазначеного Закону, передбачив заборону проведення мирних зборів, мітингів, походів і демонстрацій, інших масових заходів. Відповідно для забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей, обмежене право працівників на страйк, визначене ст.44 Конституції України [5].

Підпункті 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» чітко вказано, що в указі Президента України про введення воєнного стану зазначаються вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень.

Воєнний стан в Україні запроваджено Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» [6], який п.3 зазначив, що тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, у сфері праці можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 43 та 44 Конституції України.

В контексті законодавчо визначених обмежень, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022р № 2136-9 [7]

та Роз'яснення Міністерства економіки України щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8] встановлюють особливості регулювання трудових відносин працівників у період дії воєнного стану, відповідно у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом. Отже, положення Закону України «Про правовий режим воєнного стану», які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше за КЗпП України - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Право на працю на основі принципу свободи праці, використовуючи власні здібності й навички працівника та враховуючи індивідуальні потреби й суспільні вимоги, дає змогу особі обирати індивідуальний шлях розвитку своєї особистості. Проте під час воєнного стану, обмеження принципу свободи праці, призводить до тимчасового обмеження права на працю. Таке обмеження через залучення працівників до суспільно корисної праці, має забезпечувати державі підтримку з боку працівника у сфері безпеки держави, функціонування економіки держави, системи забезпечення життєдіяльності населення країни. Право на працю на основі принципу свободи праці, на час воєнного стану, визначається в наступних положеннях:

- особа має невід'ємне природне, виключне право на працю, яке їй гарантується Конституцією як у мирний час так під час військового стану;

- механізм реалізації такого права в загальному порядку прописаний КЗпП України та деталізується в законодавстві України;

- на час дії воєнного стану право на працю обмежується Законом України «Про правовий режим воєнного стану» а межі його реалізації визначаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Також, кожному роботодавцю як в мирний час так і під час дії воєнного стану, реалізуючи принцип свободи праці при прийомі працівника на роботу, гарантується право на добір кадрів. Таке право полягає у можливості підібрати для виконання роботи претендента, з найбільшою мірою відповідності професійним вимогам.

Провівши порівняльний аналіз КЗпП України [9] та норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], можна виділити такі **обмеження**:

Форма трудового договору, відповідно ст. 24 КЗпП України, трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Згідно ст. 2 Закону у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Випробування у ч.3 ст. 26 КЗпП України вказуються категорії працівників, до яких випробування не встановлюється. Відповідно ч.2 ст.2 Закону, в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Переведення працівника, ст. 32 КЗпП України передбачає, що переведення допускається тільки за згодою працівника, окрім випадків, визначених ст. 33

КЗпП України, у якій допускається переведення працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. У період дії воєнного стану, відповідно ч.1 ст.3 Закону, роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою *(не визначено строк такого переведення, що є порушенням)*.

Зміна істотних умов праці, відповідно ст. 32 КЗпП України, про зміну істотних умов праці працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці. Згідно ст. 3 Закону, у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Робочий час та час відпочинку, може обмежуватися збільшенням для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури нормальної тривалості робочого часу.

Також, за п.5 ст. 6 Закону тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Згідно ч.2 ст. 8 Закону, у період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 КЗпП України не застосовуються.

На підставі ст.12 Закону, у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Щодо призупинення, то відповідно ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], **призупинення дії трудового договору** – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Про призупинення дії трудового договору, роботодавець та працівник за можливості, мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Тобто, з аналізу вищевказаних положень Закону вбачається, що законом надано право роботодавцю призупиняти дію трудового договору з працівниками, що не припиняє трудових відносин, однак таке право роботодавця не є абсолютним. Головною умовою призупинення трудового договору з працівником, є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Роз'яснення Міністерства економіки України щодо застосування положень Закону України від 15.03.2022р. № 2136-9 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зокрема статті 13 Закону зазначається, що у зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором.

Відповідно до ч. 1 ст. 81 ЦПК України кожна сторона повинна довести ті обставини, на які вона посилається, як на підставу своїх вимог або заперечень, крім випадків, встановлених цим Кодексом. Тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Іншими випадками, в яких застосовується призупинення трудових прав, відповідно до ст.11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Разом з цим, враховуючи ст. 14 цього ж Закону, у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, а на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

Висновки. Отже, на підставі викладеного, можемо виділити умови законності обмеження чи призупинення трудових прав: обмеження чи призупинення повинно відбуватися відповідно до Закону; повинно мати законну мету; бути пропорційним, тобто збалансованими і не завдавати більше шкоди особистим правам, ніж користі громадським інтересам.

1. *Європейська соціальна хартія (переглянута)* : Хартія від 03.05.1996. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text
2. *Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини)* : Конвенція від 04.11.1950. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text

3. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
4. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
5. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. Юридичний науковий електронний журнал. 2022.№7. С. 189-193. URL: http://www.lsej.org.ua/7_2022/41.pdf
6. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022. URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397>
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022р № 2136-9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Коментар Міністерства економіки України від 23.03.2022. URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiitrudovikhvidnosinvumovakhvonnogostanu>
9. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>

Кохан Н. В. Обмеження та призупинення трудових прав у воєнний період

Запровадження військового стану поставив виклики перед людьми та державою у правовому врегулюванні трудових відносин й забезпеченні виконання взятих на себе міжнародних зобов'язань при реалізації особою свого права на працю. Для того щоб обмеження прав людини були законними, такі обмеження повинні бути необхідними в певній ситуації і відповідати законній меті. Враховуючи норми міжнародного права, визначено, що під час війни або надзвичайного стану в державі, для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі, країна може здійснити відступ від взятих зобов'язань виключно в тих межах, які зумовлені гостротою становища або застосувати обмеження, які встановлені законом і необхідні в демократичному суспільстві для захисту прав і свобод інших людей або для захисту державних інтересів, національної безпеки, здоров'я людей чи моралі. Відповідно Конституції України, конституційні права і свободи людини і громадянина обмежуються у випадках, передбачених самою Конституцією України. Однак, обмеженню не підлягають абсолютні права людини. Право на працю на основі принципу свободи праці, на час воєнного стану, визначається в таких положеннях: особа має невід'ємне природне, виключне право на працю, яке їй гарантується Конституцією як у мирний час так під час військового стану; механізм реалізації такого права в загальному порядку прописаний КЗпП України та деталізується в законодавстві України; на час дії воєнного стану право на працю обмежується Законом.

Ключові слова: правове регулювання трудових відносин у воєнний період, обмеження трудових прав, призупинення трудових прав, тимчасовий відступ від виконання міжнародних зобов'язань.

Kokhan N. V. Restrictions and suspension of labor rights during wartime

The introduction of martial law has posed challenges to people and the state in legally regulating labor relations and ensuring the fulfillment of international obligations undertaken when a person exercises his right to work. In order for restrictions on human rights to be lawful, such restrictions must be necessary in a particular situation and correspond to a legitimate aim. Taking into account the norms of international law, it is determined that during war or a state of emergency in a state, to protect state interests, national security, public health or morals, a country may derogate from its obligations. Restrictions on rights shall be imposed only to the extent required by the gravity of the situation or to apply restrictions established by law and necessary in a democratic society to protect the rights and freedoms of others or to protect state interests, national security, public health or morals. According to the Constitution of Ukraine, the constitutional rights and freedoms of a person and citizen are limited in cases provided for by the Constitution of Ukraine itself. However, absolute human rights are not subject to restriction. The right to work based on the principle of freedom of labor, during martial law, is defined in the following provisions: a person has an inalienable natural, exclusive right to work, which is guaranteed to him by the Constitution both in peacetime and during martial law; the mechanism for exercising such a right is generally prescribed by the Labor Code of Ukraine and is detailed in the legislation of Ukraine; during martial law, the right to work is limited by the Law.

The employment contract may be suspended in connection with military aggression against Ukraine, which excludes the possibility of providing and performing work. Suspension of the employment contract does not entail the termination of employment relations. The employer and employee must, if possible, notify each other of the suspension of the employment contract in any available way. Compensation of wages, guarantee and compensation payments to employees during the suspension of labor in full is the responsibility of the state carrying out military aggression against Ukraine. We can highlight the conditions for the legality of the restriction or suspension of labor rights: the restriction or suspension must occur in accordance with the Law; must have a legitimate purpose; be proportional, i.e. balanced and not cause more harm to personal rights than benefit public interests.

Keywords: legal regulation of labor relations during wartime, restrictions on labor rights, suspension of labor rights, temporary derogation from international obligations.