

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2023.37.09>

orcid.org / 0000-0002-0807-0519

© Москаленко О.В., 2023

О.В. Москаленко**ПРОБЛЕМИ ВТІЛЕННЯ ПРИНЦИПІВ
ТРУДОВОГО ПРАВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО
СТАНУ****O. Moskalenko****PROBLEMS OF REALIZATION
OF THE PRINCIPLES OF LABOR
LAW UNDER MARITAL LAW**

***Анотація.** Автор досліджує проблематику втілення принципів трудового права під час воєнного стану. Автор зауважує, що українське законодавство про працю в період воєнного стану переважною мірою витримано в дусі провідних принципів трудового права, особливо в частині втілення принципів свободи і рівності праці, заборони використання примусової праці та дискримінації у сфері трудових відносин, забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності, забезпечення права на охорону здоров'я в процесі праці. За вольовим наповненням автор розділяє працю в умовах воєнного стану на вільну, необхідну та примусову. Вільна праця в умовах воєнного стану реалізується на підставі традиційного трудового договору без додаткового юридичного впливу на волю працівника. Необхідна праця проявляється у волонтерській діяльності, котра відповідає викликам воєнного стану, заохочується суспільством і державою. Примусова праця в умовах воєнного стану передбачає появу в громадянина обов'язків у сфері праці, які він має виконувати відповідно до законодавства під певним нормативним тиском. Автор наголошує, що найбільш важливим є те, щоб законодавчі підстави застосування примусової праці під час воєнного стану були виваженими й не суцільними, мали вузьку сферу використання й конкретне вираження. На переконання автора, втілення таких важливих принципів трудового права як забезпечення права на винагороду за працю та забезпечення функціонування механізму соціального партнерства потребують законодавчого доопрацювання для забезпечення виконання соціальної місії і функцій трудового права. Автор пропонує внести доповнення до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" відносно заборони зупиняти положення колективного договору, що стосуються питань оплати та охорони праці.*

***Ключові слова:** принципи трудового права, воєнний час, свобода праці, примусова праця, необхідна праця, справедлива винагорода.*

***Abstract.** The author examines the problems of realization of the principles of labor law during martial law. The author notes that the Ukrainian legislation on labor during the period of*

martial law is largely maintained in the spirit of the leading principles of labor law, especially in terms of the implementation of the principles of freedom and equality of labor, the prohibition of the use of forced labor and discrimination in the field of labor relations, ensuring the right of everyone to freely dispose of their abilities to work and choose a type of activity, ensuring the right to health protection in the process of work. According to willpower, the author divides labor under martial law into free, necessary and forced. Free labor under martial law is implemented on the basis of a traditional labor contract without additional legal influence on the will of the employee. Necessary work is manifested in volunteer activity, which meets the challenges of martial law and is encouraged by society and the state. Forced labor in the conditions of martial law involves the appearance of duties in the field of labor for a citizen, which he must perform in accordance with the law under certain normative pressure. The author emphasizes that the most important thing is that the law grounds for the use of forced labor during martial law should be balanced and not continuous, have a narrow scope of use and specific expression. In the opinion of the author, the implementation of such important principles of labor law as ensuring the right to remuneration for work and ensuring the functioning of the social partnership mechanism require legislative revision to ensure the fulfillment of the social mission and functions of labor law. The author proposes to make additions to the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law" regarding the ban on suspending the provisions of the collective agreement related to issues of pay and labor protection.

Key words: *principles of labor law, martial law, freedom of labor, forced labor, necessary labor, fair salary.*

Постановка проблеми. Принципи трудового права – це верховні ідеї, що є онтологічним базисом для побудови всієї системи трудового права, його інститутів і норм. Перед тим, як провадиться законотворчість щодо врегулювання суспільних відносин у сфері праці, принципи трудового права вже здійснюють вплив на свідомість правотворця, який знаходиться в середовищі, де ці ідеї є значущими для соціуму й держави та її громадян. Саме за збереження сталості такого процесу можлива реалізації невід’ємних людських прав і свобод навіть у найбільш скрутні часи, у яких зараз перебуває Україна, борючись за власне майбутнє. Нинішня ситуація є глибинною перевіркою та екзистенційним викликом для нашої нації й так само для юридичного співтовариства, яке має зберегти й підтримати європейський вибір українців. Для трудового права важливим є продовжувати покладатись і виходити із гуманістичних принципів, котрі обрамляють цю галузь права. Відповідно, в умовах воєнного стану актуальним є дослідження проблем втілення принципів трудового права, зокрема, крізь призму тих нормативно-правових актів, що ухвалювались останнім часом.

Аналіз останніх досліджень. Проблематика принципів трудового права широко представлена в сучасних дослідженнях української юридичної науки. Так, В. В. Єрмоєнко вивчав принципи трудового права в аспекті правозастосування й дійшов до важливого висновку, що «принципи переважно вміщують у собі нормативний регулятор і декларацію, межа між якими поступово

змінюється на користь нормативного регулятора» [1, с. 127]; О. С. Арсентьєва окреслює аксіологічне значення принципів трудового права, що полягає у відображенні ціннісних орієнтирів та ідейних засад трудового права, характерних для конкретного суспільства та держави в конкретний історичний період їх розвитку [2, с. 41]; І. В. Василько розширює ціннісний зміст сучасного розуміння принципів трудового права й наголошує, що їхнє значення зумовлене тим, що «саме вони формують правовий базис, ідейне підґрунтя зазначеного механізму, визнаючи ті найважливіші соціальні цінності та пріоритети, що склалися і діють у суспільстві в цілому та сфері трудових відносин зокрема, з урахуванням яких повинен відбуватися процес забезпечення трудових прав, свобод і законних інтересів найманих працівників» [3, с. 86]; О. О. Войтенко справедливо констатує, що «принципи трудового права в системі засобів правового регулювання трудових відносин принципи трудового права охоплюють всю правову матерію (норми трудового права, трудові відносини), а також надають їй послідовності, логічності, збалансованості інтересів працівника та роботодавця» [4, с. 84]. Визнаючи суттєве наукове значення вищезазначених досліджень, маю акцентувати увагу, що сьогодні склалися фактичні і правові умови, котрі вимагають оновленого погляду на принципи трудового права крізь призму їх додержання під час воєнного стану.

Формулювання мети статті. Автор має на меті дослідити проблематику втілення принципів трудового права під час воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. Одним із основних нормативно-правових актів, яким регулюються трудові відносини в умовах воєнного стану, є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (далі – Закон) [5]. У ст. 1 Закону вказується, що «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України». Варто зауважити, що в цих нормах Конституції України [6] закріплені найважливіші природні права людини у сфері праці: право на працю, заборона примусової праці, право на належні, безпечні й здорові умови праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; гарантія захисту від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання винагороди за працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44). До того ж означені конституційні основи в якості засадничих положень відтворюють провідні принципи трудового права, до яких відносяться свобода і рівність праці, заборона використання примусової праці й дискримінації у сфері трудових відносин, забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності, захист трудових прав працівників, забезпечення права на охорону здоров'я в

процесі праці, забезпечення права на винагороду за працю, забезпечення функціонування механізму соціального партнерства [7, с. 36].

Водночас сама змога обмеження цих прав і не слідування керівним засадам трудового права не означає, що український законодавець у змісті Закону здійснив їхнє повне відкинення. Тому звернемо увагу на зміст обмежень, які дійсно були закріплені в нормах Закону та розберемось чи реально вони суттєво суперечать основним принципам трудового права або конкретизують зміст їхнє використання в умовах воєнного часу.

Основною проблемою для сфери праці під час воєнного стану є можливий ризик посягання на свободу праці й відповідне порушення принципу свободи праці та заборони примусової праці. Як вказує О. О. Конопельцева, «свобода праці для працівника передбачає змогу у виборі роботодавця (фізичної або юридичної особи), місця роботи, робочого місця, трудової функції, оплати праці за свою роботу; а для роботодавця – право самостійно обирати працівника, визначати розмір заробітної плати, вести колективні переговори та укласти колективні договори, приймати локальні нормативні акти в межах своєї компетенції, створювати об'єднання роботодавців. Свобода праці, включаючи право на працю, несумісна з примусовою працею, оскільки в протилежному випадку не може бути й мови про свободу праці та право на працю, яку кожен вільно обирає або на яку вільно погоджується» [8, с. 100]. Саме в останньому питанні в умовах воєнного стану проходить вододіл між заборонаю примусової праці й необхідною працею, котра може застосовуватись в окремих випадках. Як справедливо вказував/слушно зауважував О.І. Процевський, «не можна ототожнювати примусову працю з поняттям необхідної праці. Примусова або обов'язкова праця, як це сформульовано у Конвенції МОП № 29, – та робота, виконання якої вимагається від будь-якої особи під загрозою покарання за відмову від її виконання. Необхідна праця – вкрай потрібна, закономірна праця. Коли ж мова йде про обов'язкову працю, то відразу з'являється відтінок повинності, примушування, приневолення» [9, с. 103].

Треба зауважити, що вольовим фундаментом необхідної праці є її внутрішнє людське переконання та власне бажання щодо втілення невід'ємного природного права на працю. Водночас примусова праця характеризується наявністю втручання у волю людини, зокрема, через юридичний тиск, пов'язаний зі змогою застосування покарання щодо особи, яка не виконує певну роботу. В умовах воєнного часу до необхідної праці можна віднести працю волонтерів, які за власним переконанням та ініціативою надають допомогу. Себто необхідна праця проявляється у волонтерській діяльності, котра відповідає викликам воєнного стану, заохочується суспільством і державою. Примусова праця в умовах воєнного стану передбачає появу в громадянина обов'язків у сфері праці,

які він має виконувати відповідно до законодавства під певним нормативним тиском. У цьому контексті найбільш важливим є те, щоб законодавчі підстави застосування примусової праці під час воєнного стану були виваженими й не суцільними, мали вузьку сферу використання й конкретне вираження. Насамперед означене має стосуватись головного юридичного факту, на підставі якого реалізується право на працю – трудового договору.

Відповідно до ст. 2 Закону врегульовані особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Як відомо, трудовий договір є основним юридичним фактом, на підставі якого виникають трудові правовідносини. Як і щодо будь-якого іншого договору укладення трудового договору його проявом волевиявлення сторін. Фіксуючи в Законі положення, що виникнення трудових правовідносин обумовлюється укладенням трудового договору, законодавець повною мірою дотримується принципу свободи праці й заборони примусової праці. Трудоправові обмеження у даному випадку стосуються випробування під час прийняття на роботу, яке може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, а також можливості у період дії воєнного стану укладення строкових трудових договорів з новими працівниками.

Ст. 3 Закону надає право роботодавцю перевести працівника без його згоди 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. Крім того, законодавець зменшує строки попередження про переведення та зміну істотних умов праці безпосередньо до моменту запровадження таких умов. У цих положеннях трудового законодавства знов-таки не можна знайти знецінення принципів трудового права. Має місце їх пристосування до умов воєнного стану. Закон додає додаткову підставу переведення працівника без його згоди, але при цьому не позбавляє його можливості не виконувати припис роботодавця, що потягне за собою припинення трудового договору без будь-яких додаткових санкцій, впливу чи примусу. При зміні трудового договору обмеження стосуються порядку, а не сутності принципів свободи праці, заборони примусової праці та забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності.

Зазначені принципи залишаються повною мірою втіленими в положеннях, що регламентують у Законі порядок припинення трудового договору. У ст. 4 Закону наявне положення, що «у зв'язку з веденням бойових дій у районах, у

яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)». Зазначені підстави обмеження припинення трудового договору походять із норм Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [10] та відповідають змісту ч. 3 ст. 43 Конституції України.

Принцип забезпечення права на охорону здоров'я в процесі праці, який походить із ст. 49 Конституції України, відображений у декількох нормах Закону. По-перше, згідно зі ст. 8 Закону «у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота». При цьому в період дії воєнного стану скорочення тривалості роботи в нічний час не застосовується. По-друге, у ст. 9 Закону вказується, що «в період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах». Це положення є важливим як із погляду забезпечення гендерної рівності й необхідної суб'єктної диференціації, так і з позицій свободи праці й урахування волевиявлення жінки, котра бажає працювати в небезпечних або шкідливих умовах праці, але не примушується до цього.

Наступним значущим принципом трудового права, який має високий рівень ризикогенності в умовах воєнного стану, є принцип забезпечення права на винагороду за працю. Цей принцип визнається в провідних міжнародних документах: право кожного працівника на справедливу й задовільну винагороду, що забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї (ст. 23 Загальної декларації прав людини) [11]; держави визнають право кожного на справедливі умови праці, включно, зокрема, і винагороду, що забезпечувала б як мінімум усім трудящим:

а) справедливу зарплату й рівну винагороду за працю рівної цінності без будь-якої різниці, причому, зокрема, жінкам повинні гарантуватись умови праці, не гірші від тих, якими користуються чоловіки, з рівною платою за рівну працю;

б) задовільне існування для них самих та їх сімей (ст. 7 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права) [12]; усі працівники мають право на справедливу винагороду, яка забезпечить достатній життєвий рівень (п. 4 ч. I Європейської соціальної хартії (переглянутої)) [13].

Як зауважує В. М. Божко, «загальноправовий принцип справедливості найяскравіше проявляється в інституті оплати праці у необхідності обмеження розміру заробітної плати мінімальною величиною, яка забезпечувала б гідне існування не лише самого працівника, але і членів його сім'ї, стала б засобом реалізації їх права на життя, на достатній життєвий рівень» [14, с. 205]. Наведене розуміння видається певною мірою обмеженим визначенням законодавством мінімальним розміром заробітної плати (хоч схоже положення закріплює Конституція України в ч. 3 ст. 43). Коли ми кажемо про принцип забезпечення права на винагороду за працю, то слід звернути увагу на додержання справедливості при реалізації цього права. Як справедливо пише О. Є. Костюченко, «справедлива винагорода, на відміну від заробітної плати, включає не тільки заробітну плату, а й доступ до суспільних благ, які забезпечують достатній життєвий рівень, а цей життєвий рівень з його суспільними благами» [15, с. 97]. Найостанніше тлумачення найбільшою мірою потребує втілення в умовах воєнного стану, коли формуються об'єктивні перепони до доступу до суспільних благ.

У ст. 10 Закону містяться положення відносно оплати праці в умовах воєнного стану. У нормах цієї статті підтверджується, що заробітна плата повинна виплачуватись працівнику на умовах, визначених трудовим договором, а роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Законодавець звертає увагу на форс-мажорні обставини – порушення строків виплати заробітної плати через бойові дії. У таких випадках роботодавець звільняється від відповідальності за затримку виплати заробітної плати, але не від обов'язку її виплатити, коли з'явиться можливість. У наведених положеннях проглядається цілковите втілення принципу забезпечення права на винагороду за працю. Проте надання права роботодавцю на період воєнного стану зупиняти окремі положення колективного договору згідно зі ст. 11 Закону є проявом порушення як вищезазначеного принципу (адже через зупинення окремих положень колективного договору, що стосуються оплати праці, реальна заробітна плата працівника може суттєво зменшуватись), так і принципу забезпечення функціонування механізму соціального партнерства.

Видається доцільним в означену статтю Закону внести доповнення щодо заборони зупиняти положення колективного договору, що стосуються питань оплати та охорони праці. Інші випадки зупинення окремих положень колективного договору повинні провадитись лише після консультацій із професійною спілкою або трудовим колективом. Останнє положення варто також включити в ч. 1 ст. 14 Закону, де зазначається, що «в межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави

та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом». Профспілки повинні мати можливість здійснювати не лише громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом, але й за виконанням колективних договорів та угод.

Спірними в контексті втілення принципів трудового права в Законі виглядають положення ст. 13 та 15 про відшкодування працівникам та роботодавцям, пов'язаних із трудовими відносинами, грошових сум, утрачених внаслідок збройної агресії проти України (зокрема, внаслідок призупинення трудового договору).

В аспекті цих норм доцільно зауважити, що питання оплати праці як питання соціального характеру в період воєнного стану не повинні мати прямої залежності від результатів воєнних дій. Принцип забезпечення права на винагороду за працю з огляду на скрутне матеріальне становище мільйонів українців та макроекономічні чинники має бути втілений через реальні державні механізми компенсації збитків нанесених втратою робочих місць через бойові дії. І, відповідно, ці витрати державного бюджету обов'язково мають бути включені до складу репарацій із держави-агресора.

Висновки. Вітчизняне законодавство про працю в період воєнного стану переважною мірою витримано в дусі провідних принципів трудового права, особливо в частині втілення принципів свободи й рівності праці, заборони використання примусової праці в дискримінації у сфері трудових відносин, забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності, забезпечення права на охорону здоров'я в процесі праці. Проте втілення таких важливих принципів трудового права як забезпечення права на винагороду за працю та забезпечення функціонування механізму соціального партнерства потребують законодавчого доопрацювання для забезпечення виконання соціальної місії функцій трудового права. Пропонується до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» внести доповнення щодо заборони зупиняти положення колективного договору, що стосуються питань оплати та охорони праці. Подальші дослідження доцільно присвятити критичному аналізу підзаконних нормативно-правових актів у сфері праці, прийнятих в умовах воєнного стану, для забезпечення відповідності їх змісту принципам трудового права.

Література

1. Єрмоєнко В.В. Принципи трудового права в аспекті правозастосування. *Право та інновації*. 2016. № 1 (13). С. 122–131; 2. Арсентьєва О.С. Поняття та особливості принципів трудового права України. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2016. № 31. С. 34-43;

3. Василько І.В. До проблеми визначення принципів забезпечення трудових прав працівників, які працюють у роботодавців – фізичних осіб. *Підприємництво, господарство і право*. 2018. Вип. 7. С. 82–86; 4. Войтенко О.О. Принципи трудового права в системі засобів правового регулювання трудових відносин. *Прикарпатський юридичний вісник*. 2017. Вип. 1 (16). Т. 3. С. 81–85; 5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 14.01.2022); 6. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 14.01.2022); 7. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.; 8. Конопельцева О.О. Заборона примусової праці як принцип трудового права. *Право та інновації*. 2017. №3 (19). С. 98–104; 9. Процевський О.І. Новий зміст права на працю – основа реформування трудового законодавства України. *Право України*. 1999. № 6. С. 101–105; 10. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 14.01.2022); 11. Загальна декларація прав людини. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015 (дата звернення: 14.01.2022). 12. Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/995_042 (дата звернення: 14.01.2022); 13. Європейська соціальна хартія (переглянута). URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/994_062 (дата звернення: 14.01.2022); 14. Божко В.М. Теорія правового регулювання оплати праці: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Х., 2013. 400 с.; 15. Костюченко О.Є. Право на справедливу винагороду за працю: міжнародні стандарти та українські реалії. *Міжнародний юридичний вісник: актуальні проблеми сучасності (теорія та практика)*. 2019. Вип. 15. С. 93–100.