

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2024.39.19>

orcid. org / 0000-0003-2509-865X

© Головань Т.Г., 2024

orcid. org / 0000-0001-6394-1834

© Пономаренко О.М., 2024

Т.Г. Головань, О.М. Пономаренко**АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЮРИДИЧНИХ
ГАРАНТІЙ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ****T. Holovan, O. Ponomarenko****CURRENT ISSUES OF LEGAL
GUARANTEES WHEN CHANGING THE
EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE
CONDITIONS OF MARTIAL STATE**

Анотація. Сучасний стан нормативно-правового регулювання трудових правовідносин, судова практика, висновки експертів свідчать про необхідність критичного переосмислення деяких інститутів, алгоритмів, механізмів з метою приведення їх у відповідність з сучасними потребами суспільного, економічного та політичного розвитку України. В умовах глобалізації міграційних процесів, викликаних повномасштабним вторгненням в Україну, оголошенням воєнного стану, веденням на території України активних бойових дій, найактуальнішими стають питання гарантування прав і свобод людини та громадянина. Особливо значення гарантування прав набуває в сфері праці, оскільки саме ця сфера забезпечує можливість заробляти на життя, реалізовувати творчий потенціал та здобувати певний соціальний статус у суспільстві.

Інститут юридичних гарантій в трудовому праві посідає особливе місце. Юридичні гарантії дозволяють попереджати порушення прав працівників, встановити межі для роботодавців, забезпечувати можливість оскарження неправомірних дій та компенсувати матеріальну шкоду, що обумовлюється соціальним призначенням трудового права, реалізацією його соціальної функції. Але, не зважаючи, на актуальність та важливість інституту юридичних гарантій, чинне законодавство характеризується термінологічною невизначеністю. Серед науковців також точаться дискусії щодо визначення поняття юридичних гарантій, механізмів реалізації юридичних гарантій, функцій юридичних гарантій тощо. Крім того, процес правозастосування є доволі проблематичним і викликає непорозуміння між роботодавцем та працівником, внаслідок чого останні вимушені захищати свої права в судовому порядку ще частіше.

Автори звертають увагу на певні аспекти оптимізації трудового законодавства в умовах воєнного стану та неприпустимість порушення соціальної функції трудового права,

втіленої в існуючих приписах Конституції України, Кодексу законів про працю України як під час правозастосування, так і в процесі правотворчості.

Ключові слова: соціальне призначення права, соціальна функція трудового права, гарантії, зміна трудового договору, працівник, роботодавець, трудові права, трудовий договір, зміна істотних умов праці, право на працю, свобода волі сторін трудового договору, сторони трудового договору.

Abstract. The current state of legal regulation of labor relations, court practice, experts' conclusions indicate the need for a critical rethinking of some institutions, algorithms, and mechanisms in order to bring them into line with the modern needs of the social, economic and political development of Ukraine. In the conditions of the globalization of migration processes, caused by the full-scale invasion of Ukraine, the declaration of martial law, the conduct of active hostilities on the territory of Ukraine, the issues of guaranteeing the rights and freedoms of a person and a citizen become the most urgent. The guarantee of rights is especially important in the field of work, since it is this field that provides the opportunity to earn a living, realizes creative potential and acquires a certain social status in society.

The Institute of Legal Guarantees occupies a special place in labor law. Legal guarantees prevent violations of workers' rights, set boundaries for employers, provide the opportunity to challenge wrongful actions, and compensate for material damage. However, regardless of the relevance and importance of the institution of legal guarantees, the current legislation is characterized by terminological uncertainty. There are also discussions among scientists about the definition of the concept of legal guarantees, the mechanisms for the implementation of legal guarantees, the functions of legal guarantees, etc. The introduction of martial law played a significant role in regulating labor relations. It was this area that required immediate changes and response from the parliament, which was done. However, rapid optimization led to negative consequences in the law enforcement process. The implementation of the new regulatory provisions turned out to be quite problematic and caused misunderstandings between employers and employees, as a result of which the latter are forced to defend their rights in court even more often.

The author draws attention to certain aspects of the optimization of labor legislation under martial law and the inadmissibility of violating the social function of labor law embodied in the existing provisions of the Constitution of Ukraine, the Code of Labor Laws of Ukraine both during law enforcement and in the process of law-making.

Key words: social purpose of law, social function of labor law, guarantees, change of labor contract, employee, employer, labor rights, labor contract, change of essential working conditions, right to work, freedom of will of parties to an employment contract, parties to an employment contract.

Постановка проблеми. Трудові правовідносини характеризуються стрімким розвитком, динамічністю та потребують ефективного правового регулювання. Процес підвищення ефективності правового регулювання трудових правовідносин ускладнюється тривалим реформуванням даної сфери, яке відбувається під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, зокрема масштабних змін економічного, соціального та політичного характеру в Україні. Проте, засада такого реформування залишається незмінною – соціальна спрямованість

трудового права, реалізація його соціальної функції, адже забезпечення захищеності працівників є пріоритетом для держави. В цьому контексті юридичні гарантії є запорукою реального забезпечення прав працівників. Саме питання юридичних гарантій є одним із найактуальніших на сьогоднішній день, про що свідчить підвищення уваги науковців та практиків до обговорення зазначених питань.

Інститут юридичних гарантій в трудовому праві посідає особливе місце. «Гарантії в одних випадках попереджають порушення зобов'язаними суб'єктами трудових прав, в інших - встановлюють межі дій зобов'язаних осіб, у третіх – забезпечують можливість своєчасного оскарження дій, що порушують зазначені права, у четвертих – забезпечують компенсацію матеріальної шкоди, викликаной їх порушенням за рахунок винних осіб» [1]. Але «на жаль, застарілий Кодекс законів про працю України має значні проблеми з термінологічною невизначеністю, оскільки не містить визначення гарантій» [2, с. 41]. Серед науковців також точаться дискусії щодо визначення поняття юридичних гарантій, механізмів реалізації юридичних гарантій, функцій юридичних гарантій тощо.

Аналіз останніх досліджень. Дослідження юридичних гарантій в трудовому праві містяться в наукових роботах Н.Б. Болотіної, В. В. Жернакова, К.Ю. Мельника, С.М. Прилипка, О.І. Процевського, А.П. Тихої, О.М. Ярошенка та інших. Наукові праці зазначених авторів мають вагомий внесок для вирішення проблемних питань у цій сфері, проте дослідження юридичних гарантій зміни трудового договору в умовах оголошеного воєнного стану не проводились, що і актуалізує необхідність проведення наукових розвідок у цьому напрямі.

Формулювання мети статті (постановка завдання). Метою статті є характеристика юридичних гарантій при зміні трудового договору в умовах оголошеного воєнного стану в Україні.

Виклад основного матеріалу. «Юридичні гарантії – сукупність умов та спеціальних правових способів і засобів, за допомогою яких забезпечується безперешкодне їх здійснення, охорона й захист» [3, с. 315]. Юридичні гарантії завжди спрямовані на забезпечення практичної реалізації прав і свобод або ж на усунення перешкод для їх реалізації.

«Структурно юридичні гарантії становлять багаторівневу систему, складнену наскрізними взаємозв'язками. Разом з тим система трудових юридичних гарантій є відносно самостійною, об'єднаною навколо трудових відносин. Важливо розуміти і бачити масив елементів трудових юридичних гарантій як у горизонтальному зрізі системних відношень, так і у вертикальному зрізі структурно-ієрархічних відношень. Структура системи юридичних гарантій включає в себе, по-перше, юридичні акти, тобто закони, підзаконні та інші

нормативні акти, які містять норми про права і свободи людини, по-друге, організаційно-правову діяльність суб'єктів права, по-третє, спеціальні гарантуючі методи впливу на суспільні відносини, тобто правотворчі, правореалізуючі та контрольні-наглядні процеси, спрямовані на забезпечення прав і свобод людини» [4, с. 136].

«Юридичні гарантії, як засоби й способи забезпечення та охорони трудових прав і свобод, також створюються не кожним окремим громадянином, а суспільством, державою, колективом і використовуються ними для втілення зазначених прав і свобод у життя. Разом з цим, існують і такі умови, засоби забезпечення й охорони трудових прав і свобод громадян, формування і користування якими багато в чому залежить від них самих, від їхньої волі й бажання» [5, с. 21]. Враховуючи зазначене, необхідно наголосити на тому, що «система юридичних гарантій трудових прав працівника повинна бути ефективною як з кількісної, так і з якісної сторони. Число правових гарантій повинно бути достатнім, оптимальним, а самі засоби, способи і умови мають бути реальними.

В цьому контексті ми маємо розуміти, що не всі без винятку правові норми є юридичними гарантіями прав і свобод громадян, а лише ті, що містять визначені засоби і способи, за допомогою яких досягається безперешкодне користування правами й виконання обов'язків, захист прав і свобод та відновлення у випадку їхнього порушення» [2, с. 42].

В умовах, коли «динамічний розвиток держави та суспільства породжують нестабільність економіки, правового регулювання окремих сфер» [6, с. 124], внаслідок чого «виникають обставини, які не залежать від волі сторін трудового договору або які базуються на волевиявленні однієї зі сторін, що зумовлюють необхідність зміни трудового договору» [6, с. 124], на особливу увагу заслуговують юридичні гарантії при зміні трудового договору.

Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору встановлені ст.22 Кодексу законів про працю України [7]. На законодавчому рівні закріплена спільна для будь-яких змін трудового договору гарантія – недопущення будь-якого прямого або непрямого обмеження трудових прав. Крім того, чинним законодавством встановлені й відповідні юридичні гарантії прав працівників для окремих видів змін трудового договору.

Одним із видів змін трудового договору є переведення. «Переведення на іншу роботу – це категорія, яка безпосередньо пов'язана з із гарантуванням свободи праці та заборонаю використання примусової праці» [8, с. 887]. Науковці акцентують увагу на тому, що правові норми, якими здійснюється регулювання переведення працівників, за своїм змістом є гарантійними, оскільки спрямовані на «забезпечення права особи на працю з урахуванням інтересів

сторін трудового договору, виробничої необхідності та інших факторів, які створюють передумови для переведень» [9, с. 188].

Відповідно до ч.1 ст.32 Кодексу законів про працю України «переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством» [7]. З аналізу зазначеної норми вбачається, що таким чином законодавцем встановлена гарантія недопущення переведення без згоди працівника.

Пленум Верховного Суду України у постанові «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. № 9, звертаючи увагу судів на необхідність неухильного додержання при розгляді трудових спорів Конституції України, КЗпП і інших актів законодавства України відзначив, що переведенням на іншу роботу вважається доручення працівникові роботи, що не відповідає спеціальності, кваліфікації чи посаді, визначеній трудовим договором [10]. Відтак, переведенням на іншу роботу слід вважати зміну таких умов трудового договору як умову про місце роботи та (або) трудову функцію.

Не вважається переведенням на іншу роботу і не потребує згоди працівника переміщення його на тому ж підприємстві, в установі, організації на інше робоче місце, в інший структурний підрозділ у тій же місцевості, доручення роботи на іншому механізмі або обладнанні у межах спеціальності, кваліфікації чи посади, обумовленої трудовим договором [7].

Відповідно до ст. 33 Кодексу законів про працю України, тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається тільки за його згодою [7]. Проте з цього правила є виключення, яке полягає в тому, що роботодавець вправі перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, тільки 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 [7].

Така позиція законодавця неодноразово піддавалась критиці в наукових колах. Так, К. Ю. Мельник та В.Я. Гоц висловлювали думку з приводу того, що «якщо слідувати букві закону переведення на іншу роботу без згоди працівника є примусовою працею, яку заборонено ст. 43 Конституції України» [11, с. 231] та пропонували «допустити таке переведення без згоди працівника

лише після оголошення на тій або іншій території надзвичайного стану» [11, с. 231]. Підтримуючи зазначену позицію І.І. Яцкевич відзначив слушність пропозицій щодо можливості переведення без згоди працівника лише за умов форс-мажорних обставин природного або техногенного походження. «Однак у випадку локального та/або короткострокового характеру, коли є потреба негайного додаткового забезпечення робочою силою тут і зараз не можна ждати такого оголошення. Більш доцільним чітко закріпити в законодавстві право працівника оскаржити таке переведення і вимагати компенсації у випадку незаконного переведення без його згоди, а профспілки мають здійснювати активний громадський контроль за переведеннями без згоди працівника» [12, с. 7].

Від початку повномасштабного вторгнення та оголошення воєнного стану Верховною Радою України було прийнято декілька нормативно-правових актів, спрямованих на врегулювання трудових правовідносин та організації трудових відносин в умовах воєнного стану.

Так, Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» були визначені особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, 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, у період дії воєнного стану [13]. Даним нормативно-правовим актом були внесені зміни в регулювання питання щодо переведення працівників під час воєнного стану.

Згідно з ч.1 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «у період дії воєнного стану 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» [13].

Через певний час дана норма була доповнена положенням про те, що «у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених ч. 3 ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до фактичного запровадження таких умов (тобто, без повідомлення працівника за два місяці, до фактичної дати переведення)» [14].

Як свідчить судова практика, застосування норм зазначених нормативно-правових актів є доволі проблематичним і викликає непорозуміння між роботодавцем та працівником, внаслідок чого останні вимушені захищати свої права в судовому порядку ще частіше.

Під час розгляду справ суди неодноразово звертали увагу на те, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» «регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, аніж КЗпП України та інше законодавство про працю та мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану» [15]. З системного аналізу норм вказаних законів вбачається, що для здійснення переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні умови:

1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;

2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника);

3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Проте роботодавці таких умов не дотримуються.

Під час розгляду справ суди не мають можливості встановити обставини, які б свідчили, що переведення на іншу посаду здійснено згідно умов вказаних вище, позаяк жодних бойових дій на території окремих областей не проводилось, наслідків бойових дій та обставин, що становлять чи можуть становити загрозу життю людей немає. Найбільш розповсюдженими грубими порушеннями з боку роботодавців також є «зазначення у наказах підставою для переведення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в якому ні одна із умов немає жодного відношення до фактичних причин переведення та відсутність письмових доказів того, що працівник погоджується на таке переведення, що також знову ж таки свідчить про грубе порушення законодавства про працю та вимог кадрового діловодства» [15], обґрунтування необхідності переведення, порушення строків повідомлення працівника про переведення тощо.

«Суперечності між інтересами працівників і роботодавців, які є неминучими й за мирних часів, в умовах воєнного стану ще більше загострилися, потребують втручання з боку держави за допомогою належного правового регулювання у вигляді прийняття нових законів, внесення змін та доповнень до чинних законодавчих актів.

Основним завданням сучасного трудового права в умовах воєнного стану, як і за мирних часів, залишається розробка ефективного галузевого механізму забезпечення трудових прав, свобод та інтересів працівників і роботодавців. Ідеться як про належне закріплення переліку основних трудових прав працівника і роботодавця на законодавчому рівні відповідно до міжнародних і європейських стандартів, так і гарантій їх реалізації, форм, способів і засобів охорони та захисту» [16, с. 377].

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Сучасність характеризується наявністю певних кризових процесів у багатьох сферах життєдіяльності. При цьому трудові правовідносини є досить динамічними та потребують ефективного правового регулювання. Процес підвищення ефективності правового регулювання трудових правовідносин ускладнюється тривалим реформуванням даної сфери, яке відбувається під впливом зовнішніх та внутрішніх факторів, зокрема масштабних змін економічного, соціального та політичного характеру в Україні. Проте, основа такого реформування залишається незмінною, адже забезпечення захищеності працівників є пріоритетом для держави. В цьому контексті юридичні гарантії є запорукою реального забезпечення прав працівників. Адже юридичні гарантії завжди спрямовані на забезпечення практичної реалізації прав і свобод або ж на усунення перешкод для їх реалізації.

На сьогоднішній день існує низка проблем, пов'язаних із практикою правозастосування, що створює підґрунтя для порушення прав працівників та спонукає їх захищати свої права в судовому порядку ще частіше.

Все зазначене зумовлює необхідність здійснення подальших наукових розробок дієвих механізмів реалізації юридичних гарантій з метою подальшого удосконалення нормативно-правового регулювання та забезпечення реалізації прав працівників.

Література

1. Мінімальні гарантії в трудовому праві: поняття, зміст, специфіка правового регулювання. URL: <https://www.msp.gov.ua/content/pracivnikam.html?PrintVersion>.
2. Пижова М.А. Функції юридичних гарантій у трудовому праві: актуальні питання. URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/697/604>
3. Енциклопедія сучасної України. <https://esu.com.ua/article-28680>
4. Малихіна Я. А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України. Форум права. Наукове електронне фахове видання. 2007. №2. С.136. URL: <http://www.nbuuv.gov.ua/ejournals/FP/2007-2/07mjatzu.pdf>.
5. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення : дис. на здобуття наук. ступеня канд. юрид. наук : 12.00.05 «Трудове право; право соціального забезпечення». Івано-Франківськ, 2008. 217с.
6. Головань Т.Г. Проблемні питання правового регулювання змін істотних умов праці, механізму їх впровадження з точки зору розподілу свободи волі сторін трудового договору, зокрема в умовах воєнного стану. <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/14105>
7. Кодекс

законів про працю України. Закон України №322-VIII від 10.12.1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> **8.** Курс порівняльного трудового права: підручник: у 2-х т. / Іншин М.І., Мацюк А.Р., Соцький А.М., Щербина В. І.; за ред. А.Р. Мацюка. Х., 2015. Т. 1. **9.** Яцкевич І.І. Юридичні гарантії права на працю у процесі зміни умов трудового договору. URL: <https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5f49eb22-9061-4b9e-94a0-f04394258dfd/content>. **10.** Про практику розгляду судами трудових спорів. Постанова Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 р. №9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> **11.** Мельник К. Ю. Окремі проблеми укладання та зміни трудового договору. Право і Безпека.. 2012. № 4. С. 228–232. **12.** Яцкевич І.І. Окремі юридичні гарантії трудових прав працівника у процесі виконання трудового договору: науково-правовий аспект. Часопис Національного університету «Острозька академія». Серія «Право». 2015. №1(11). С. 1–15. **13.** Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> **14.** Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин. Закон України від 01.07.2022р. №2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> **15.** Швець Ю. Переведення працівника: практика застосування трудового законодавства у довоєнний період та під час воєнного стану. <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/perevedennya-pracivnika-praktika-zastosuvannya-trudovogo-zakonodavstva-u-dovoennyi-period-ta-pid-cha.html> **16.** Гришина Ю.М., Чанишева Г.А. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/263505/259751>.