

ТРУДОВІ ПРАВА ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ

LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES DURING THE WAR

Золотухіна Л.О., д.ю.н., професор,
професор кафедри цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Корягіна А.О., студентка II курсу
Навчально-науковий інститут права та інноваційної освіти
Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ

У статті розглянуто важливе питання сьогодення, щодо забезпечення трудових прав працівників під час війни в Україні. Виходячи зі складностей та викликів, які виникають у зв'язку з військовим конфліктом, дослідження вказує на необхідність особливого захисту та уваги до цієї проблеми.

В даній роботі наводиться інформація про втрату робочих місць, зміни в трудовому законодавстві та введення нових правил у зв'язку з воєнним станом. Зокрема, розглядаються правила випробувального строку для працівників, переведення на іншу роботу без їх згоди, право на звільнення за власним бажанням. Підкреслюється важливість захисту прав та інтересів сторін трудових відносин в складних умовах сьогодення.

Стаття також наголошує на відповідальності роботодавців за порушення прав працівників у період воєнного стану, обговорюються скарги на недобросовісних роботодавців, які включають в себе питання незаконних дій, таких як невивплата працівникам заробітної плати, переведення на неповний робочий день, незаконне звільнення та звільнення без попередження.

В контексті воєнного стану в Україні, вказується на зміни істотних умов трудового договору, такі як заробітна плата та тривалість відпусток, які можуть бути внесені без попереднього повідомлення, але не повинні порушувати рамки, встановлені законодавством.

Також стаття наголошує на обмеженнях щодо звільнення певних категорій працівників, таких як вагітні жінки, матері з дітьми та інші, та на необхідності захисту прав працівників у разі порушення їх трудових прав через судові процедури.

Крім того, розглядається вплив закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на права та інтереси працівників, а також визначається необхідність переосмислення деяких норм цього закону для забезпечення справедливих умов праці та гарантій для всіх сторін трудових відносин в умовах воєнного конфлікту.

Зокрема, вказується важливість права на працю та обов'язку роботодавця виплачувати заробітну плату, особливо в умовах економічної нестабільності, та закликається до переосмислення певних норм закону для забезпечення економічного відновлення України.

Ключові слова: воєнний стан, трудові відносини, права працівників, Закон України, роботодавець, заробітна плата.

The article deals with the extremely important issue of ensuring the labor rights of workers during the war in Ukraine. Based on the complexities and challenges that arise in connection with the military conflict, the study points to the need for special protection and attention to this problem.

This work provides information on job losses, changes in labor legislation and the introduction of new rules in connection with martial law. In particular, the rules of the probationary period for employees, transfer to another job without their consent, the right to resign at their own will are considered, and the importance of protecting the rights and interests of all parties in these difficult times is emphasized.

The article also emphasizes the responsibility of employers for violations of workers' rights during martial law, and discusses complaints against unscrupulous employers, which include issues of illegal actions such as non-payment of workers, part-time transfers, illegal dismissals and dismissals without notice.

In the context of martial law in Ukraine, changes in the labor process are indicated, such as wages and duration of vacations, which can be introduced without prior notice, but must not violate the framework established by law.

The article also emphasizes the restrictions on the dismissal of certain categories of workers, such as pregnant women, mothers with children, and others, and the need to protect the rights of workers in case of violation of their labor rights through court procedures.

In addition, the impact of the introduced law on the organization of labor relations in the conditions of martial law on the rights and interests of employees is considered, and the need to rethink some of the norms of this law to ensure fair working conditions and guarantees for all parties to labor relations in the conditions of a military conflict is determined.

In particular, it points out the importance of the right to work and the employer's obligation to pay wages, especially in conditions of economic instability, and calls for the rethinking of certain legal norms to ensure the economic recovery of Ukraine.

Key words: martial law, labor relations, workers' rights, the Law of Ukraine, the employer, wages.

Вступ. Від часів виборення у 1991 р. своєї незалежності, Україна поступово визначала пріоритет людини та її прав перед державою і нарешті у Конституції України, прийнятій 28 червня 1996 р. у ст. 3 це принципове положення встановила.

Саме Конституція України визнала людину, її життя та здоров'я, честь та гідність, недоторканність та безпеку найвищою соціальною цінністю. І тому, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст та спрямованість діяльності держави, яка відповідає перед людиною за свою діяльність. Головним своїм обов'язком держава визнала утвердження та забезпечення прав і свобод людини.

Російське вторгнення в Україну 24 лютого 2022 року відзначилося як подія, яка назавжди змінила життя українців. Війна призвела до багатьох жертв та руйнування мрій багатьох українців і суттєво вплинула на кожного з них. Незважаючи на сподівання загарбників про швидку

перемогу, українці виявили сильний опір і залишаються вірними своїй землі, свободі та незалежності, навіть тоді, коли звичайне їхнє життя зазнає руйнування.

Багато людей приєднались до територіальної оборони, надавали медичну допомогу пораненим. Кожен українець, будь то волонтер, журналіст, кухар, викладач, водій, митець і т. д., залишився відданим своїй країні та активно допомагав на своєму фронті. Війна знищила всі роз'єднуючі структури і зміцнила усвідомлення української ідентичності в серцях кожного громадянина України.

Трудові права вивчено в працях Ю. Барабаш, М. Баймуратова, М. Буроменського, М. Гультай, Д. Гудими, О. Дашковської, С. Шевчука, Г. Юдківської та науковців в галузі трудового права М. Іншина, О. Ярошенка, М. Шумила, В. Щербини та ін.

Виклад матеріалу. Уже протягом другого року Україна переживає війну, яка має серйозний вплив на життя

країни. Численні люди втратили свої робочі місця з різних причин, включаючи пошкодження чи знищення підприємств внаслідок бойових дій, перенесення підприємств на більш безпечну територію, а також виїзд громадян до інших країн у пошуках безпеки та стабільності. Війна призвела до руйнування ринку праці в Україні, створюючи значні виклики для економіки та суспільства [1, с. 7].

На щастя, депутати Верховної Ради активно працюють, і в рамках так званого «турборежиму» вони прийняли численні закони, які були довго очікуваними бізнесом та суспільством. Серед цих законів також є зміни в трудовому законодавстві. Зокрема, 24 березня 2022 року набув чинності Закон № 2136 (далі – Закон), який визначає правила організації трудових відносин під час воєнного стану, що був введений Законом № 389 [3, с. 9].

Цей Закон включає в себе значні правові новації порівняно з нормами Кодексу законів про працю України. Отже, важливо провести детальний аналіз його положень, оскільки він визначає нові правила трудових відносин в умовах воєнного стану і має велике значення для захисту прав і інтересів працівників та роботодавців в цих складних часах.

З початком військового вторгнення в Україну запроваджено воєнний стан, який введений Указом Президента України № 64/2022 від 24.02.2022. Ця надзвичайна ситуація призвела до серйозних змін у житті громадян та їхніх правах, включаючи трудові відносини. У відповідності до положень ст. 2 Кодексу законів про працю України, трудові права працівників визначаються, серед іншого, правом на роботу з гідною оплатою, правом на відпочинок, і правом на захист своїх інтересів через суд у випадку трудових спорів. Однак воєнний стан суттєво змінив ситуацію [2, с. 35].

У період воєнного стану, підвищується потреба в ненормованій праці, змінюються терміни відпусток, та зникають деякі робочі місця. Ці зміни впливають на трудові відносини між роботодавцями і працівниками. Щоб врегулювати цю ситуацію, Верховною Радою України 15.03.2022 був прийнятий закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» за № 7160.

Згідно з цим законом, роботодавцям надається право встановлювати випробувальний строк для будь-якої категорії працівників. Це положення нівелює раніше діючий заборону на випробувальний строк для тимчасово переміщених осіб відповідно до ст. 26 Кодексу законів про працю. Хоча випробувальний строк може продовжити трудові відносини, це також відкриває можливість для роботодавців зловживати своїми правами, і працівники можуть звертатися до суду для захисту своїх прав [5, с. 7].

Однією з ключових змін, пов'язаних з воєнним станом, є право роботодавця перевести працівника на іншу роботу без його згоди. Однак таке переведення має бути обумовлене обставинами, пов'язаними з воєнним станом, які можуть ставити під загрозу життя або життєві умови людей. Роботодавець не повинен повідомляти працівника за два місяці про таке переведення, але оплата праці має залишитися на рівні, який не нижчий, ніж середній зарібок на попередньому місці роботи. У випадку незаконного переведення, працівники мають право на захист своїх прав через цивільні або адміністративні судові процедури [8, с. 18].

Ці зміни в трудовому законодавстві України показують, як воєнний стан може суттєво вплинути на трудові відносини та права працівників, і вони вимагають уважного розгляду та виконання для захисту прав і інтересів усіх сторін [4, с. 10].

Серед змін, які вплинули на права працівників у період воєнного стану, важливим нововведенням є право працівників на звільнення за власним бажанням без попереднього попередження роботодавця, і це правило застосовується протягом 14 днів. Це право спрямоване на

збереження життя та здоров'я працівників, особливо в районах, де відбуваються військові дії або загрожує їх виникнення [1, с. 8].

Ця нова норма відповідає ст. 3 Конституції України, яка визнає людське життя і здоров'я, гідність і безпеку як найвищі цінності. Роботодавець не має права перешкоджати реалізації цієї основної соціальної засади. У разі, якщо роботодавець порушує право працівника на відставку, і це ставить під загрозу життя та здоров'я працівника, роботодавець підлягає відповідальності згідно чинного законодавства.

Часто скарги на недобросовісних роботодавців включають в себе такі питання, як відправлення працівників у неоплачувану відпустку, переведення на неповний робочий день, незаконне звільнення та звільнення без попередження. Під час воєнного стану, зміни у важливих аспектах трудового процесу, таких як заробітна плата, тривалість відпусток, можуть бути внесені без попереднього повідомлення, але не повинні порушувати рамки, встановлені законодавством [3, с. 9]. Наприклад, заборонено звільняти осіб, які потребують соціального захисту, таких як вагітні жінки, матері з дітьми до трьох років, одинокі матері та інші категорії. Ця заборона також поширюється на молодих працівників, які отримали своє перше робоче місце, і працівників, які обрані до складу профспілкових органів відповідно до закону. У разі порушення трудових прав працівник може звернутися до суду для захисту своїх прав, згідно зі ст. 55 Конституції України та ст. 233 Кодексу законів про працю [4, с. 9].

Також важливо враховувати, що захист прав працівників, які працюють за межами України, а також іноземних громадян, регулюється Законом України «Про міжнародне приватне право» і законодавством країни, де вони працюють. Розбіжності між трудовим законодавством країн громадянства та країн працевлаштування можуть призвести до складнощів у виборі правового захисту [6, с. 80].

Отже, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» значно змінив правове регулювання праці в Україні на період війни. Незважаючи на свою невелику кількість статей – всього 14, він охопив різні аспекти трудових відносин, включаючи укладення та припинення трудових договорів і відносини як на індивідуальному, так і на колективному рівні [9, с. 52].

Ця реформа була очікувана і довго мріяна як науковцями, так і практиками у сфері праці. Однак виявилось, що закон, прийнятий насправді, дуже суттєво змінив баланс інтересів сторін трудового договору, який вже був обговорюваний з 90-х років 20 століття, як основу новітнього правового регулювання праці.

Зрозуміло, що умови воєнного стану обмежують права працівників, і багато з цих обмежень введені з метою стабілізації виробничих відносин, що постраждали під час війни, і підтримки роботодавців, які втратили свої підприємства та ресурси. Однак час показав, що ці обмеження необхідно переглянути, оскільки потреби сучасної економіки та суспільства вимагають іншого підходу [3, с. 6].

Наприклад, стаття 10 закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка дозволяє роботодавцю затримувати заробітну плату без відповідальності в разі бойових дій або інших непереборних обставин, потребує переосмислення. Це обов'язок виплачувати заробітну плату не може бути відтермінованим до моменту відновлення діяльності підприємства, оскільки це суттєво впливає на матеріальний стан працівників [5].

Важливо розглядати правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану як компроміс між потребами держави у забезпеченні безпеки та стабільності та правами та інтересами працівників. Реформи у цій галузі повинні бути спрямовані на забезпечення справедливих умов праці та гарантій для всіх сторін, навіть у складних умовах воєнного конфлікту.

По-перше, цей спеціальний закон суттєво включив у сферу права на працю людини. Він відтермінує виконання одного з основних обов'язків роботодавця – оплачувати працю, яку виконує працівник. Це призводить до позбавлення людини можливості заробляти собі на життя працею, яку вона обирає або на яку погоджується [4, с. 60]. Це порушує одну з ключових складових права на працю – можливість заробляти собі на життя власною працею. Ситуація нагадує зламаний годинниковий механізм, який спочатку кульгає, а потім зупиняється назавжди і його відновлення стає майже неможливим.

Продовження існування цієї норми очевидно не сприяє зацікавленості людини у реалізації її потреби працювати. Саме право на працю, закріплене в міжнародних стандартах, таких як Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права, а також Конституція України, базується на можливості заробляти собі на життя працею [1, с. 7]. Сьогодні ця можливість є критично важливою для виживання, особливо в умовах скрутності. Тому право на працю не повинно обмежуватися – працююча людина має отримувати заробітну плату. Тільки в такий спосіб це право може вплинути на відновлення економіки України в цілому.

За останніми даними Міжнародної організації праці (МОП) на травень-місяць, українська економіка значно постраждала від російської агресії. Втрата майже 5 мільйонів робочих місць та більше 5,23 мільйонів біженців, які виїхали до сусідніх країн, є прикладом катастрофічного впливу конфлікту на суспільство. Серед біженців основну частину складають жінки, діти та люди старше 60 років, більшість з яких втратили або залишили роботу. І якщо військові дії продовжаться, втрата робочих місць може збільшитися до семи мільйонів. Проте при негайному припиненні бойових дій є можливість швидкого відновлення економіки за рахунок повернення близько 3,4 мільйонів робочих місць, що допоможе зменшити втрати в зайнятості до 8,9 відсотка.

Висновки. Трудові права працівників під час війни в Україні є однією з найважливіших тем, які вимагають особливої уваги та захисту. Військовий конфлікт, незалежно від його тривалості та масштабів, завдає серйозних випробувань людям, які залишаються працездатними в ці непрості часи. Отже, забезпечення трудових прав цих працівників стає надзвичайно важливим завданням.

По-перше, важливо враховувати, що війна не може служити виправданням для порушення основних трудових прав, таких як право на працю, справедливую зарплату, безпечні та здорові умови праці. Працівники повинні мати можливість зберігати свої робочі місця та отримувати гідну оплату своєї праці, незалежно від ситуації на передовій.

Додатковою проблемою під час війни є врегулювання робочого часу та відпочинку. Працівники, які мобілізуються або перебувають на передовій, мають право на відпустку та достатній час для відновлення свого фізичного та психічного стану. Це особливо важливо для військовослужбовців та добровольців, які долають великі труднощі на фронті.

У військових конфліктах можуть виникати інші специфічні питання, пов'язані з трудовими правами, такі як врегулювання умов призову на військову службу, питання щодо відшкодування за травми та інвалідність, а також підтримка сімей військових, які загинули або отримали поранення. Важливо, щоб уряд та військові органи в Україні дотримувалися міжнародних стандартів щодо трудових прав під час війни та забезпечували їх захист. Також потрібно активно сприяти соціальній інтеграції ветеранів та інших осіб, які брали участь у військових діях, на ринку праці та у суспільстві загалом.

Згідно з правилами, встановленими для працівників, зберігається право на щорічну оплачувану відпустку тривалістю у 24 календарних дні чи іншу відпустку. Проте, винятково для працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець може відмовити їм у наданні відпустки. Важливо відзначити, що в будь-якому випадку роботодавець не має права відмовляти у наданні відпусток у випадках вагітності та пологів, а також для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Крім того, працівник може використовувати відпустку без збереження зарплати протягом усього періоду воєнного стану, але така відпустка може бути надана тільки за запитом працівника. Роботодавець не має права відправляти працівника у відпустку без збереження заробітної плати на свій розсуд чи у примусовому порядку.

Ці зазначені правила будуть застосовуватися лише під час воєнного стану. Проте, важливо враховувати, що деякі з цих правил можуть бути корисними і в мирний час, для забезпечення постійного захисту прав працівників.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гришина, Ю., Г. Чанишева. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право 71 2022 р. 376–381 с.
2. Гуміров, О. І. Профспілки як гарант захисту трудових прав працівників. Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації. Київський національний університет технологій та дизайну, 2022 р.
3. Гуміров, О. І. Профспілки як гарант захисту трудових прав працівників. Основні права людини і громадянина в умовах глобалізації. Київський національний університет технологій та дизайну, 2022 р.
4. Коваленко, О. О. Реалізація права на працю та права на оплату праці у період режиму воєнного стану в Україні: проблемний аспект сучасності і майбутнього. Національний університет «Львівська політехніка», 2022.
5. Кодекс Законів про Працю від 12.12.1971 р. № 322-VIII: станом на 27.01.2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>
6. Курепін, В. М. Особливості обмеження трудових прав працівників освіти під час дії воєнного стану. 2023 р.
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
8. Хмара, Міла. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Актуальні проблеми правознавства 2 2022 р. 121–125.
9. Чанишева, Г. Посилення захисту трудових прав працівників як напрям реформування трудового законодавства України. Scientific Collection «InterConf» 145 2023 р. 298–301.