

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО СТАТУСУ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

FEATURES OF THE LEGAL STATUS OF EMPLOYEES UNDER MARTIAL ARTS

Івчук Ю.Ю., д.ю.н., професор,
професор кафедри публічного та приватного права

Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля

У статті проаналізовано трансформацію трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану, що був оголошений у 2022 році, та внесення змін до чинного трудового законодавства для адаптації до нових реалій.

У статті розглянуто особливості правового статусу працівників у період воєнного стану, зокрема, обмеження їхніх прав, обумовлені необхідністю забезпечення економічної безпеки держави в умовах війни. Встановлено, що обмеження конституційного права на працю в умовах війни вважається легітимним за наявності правової підстави, умов та строку застосування такого обмеження.

Автором висвітлено законодавчі новели, які стосуються особливостей реалізації працівником своїх прав та виконання обов'язків під час воєнного стану. Зокрема, до законодавчих змін, які погіршують правове становище працівника порівняно із законодавством про працю, яке діяло до набрання Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» автор відносить: можливість встановлення випробування для всіх категорій працівників, звільнення працівника під час непрацездатності або відпустки, примусове залучення до праці та призупинення дії трудового договору. Встановлено, що деякі положення спеціального трудового законодавства на період дії воєнного стану ставлять працівника у вразливе становище, надаючи перевагу інтересам роботодавця у безперервному процесі виробництва.

Автор підкреслює, що визначальним для характеристики правового становища працівника у трудових відносинах в умовах воєнного стану є питання співвідношення «публічного» та «приватного», яке виражається у поєднанні централізованого та договірного регулювання трудових відносин зі зміщенням акценту на забезпечення державних інтересів. Автор звертає увагу, що законодавчі новели у реаліях воєнного стану змістовно відображають ідею максимальної мобілізації трудових ресурсів в умовах загрози економічній безпеці держави.

У статті також акцентовано увагу на необхідності вдосконалення механізмів компенсації за час призупинення дії трудового договору, а також врахування вразливого становища окремих категорій працівників під час воєнного стану.

Ключові слова: працівник, трудові права, права працівника, правовий статус, легітимні обмеження, право на працю, воєнний стан, трудові відносини.

The scientific work analyzes the transformation of labor relations in Ukraine under martial law, which was declared in 2022, and the amendments to the current labor legislation to adapt to new realities.

The article examines the features of the legal status of employees during martial law, in particular, restrictions on their rights, due to the need to ensure the economic security of the state in wartime. It is established that the restriction of the constitutional right to work in wartime is considered legitimate if there is a legal basis, conditions and term of application of such a restriction.

The author highlights legislative innovations that relate to the features of the employee's exercise of his rights and performance of duties during martial law. In particular, the author includes the following legislative changes that worsen the legal position of an employee compared to the labor legislation that was in force before the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law" was adopted: the possibility of establishing a probationary period for all categories of employees, dismissal of an employee during incapacity for work or vacation, forced recruitment to work and suspension of the employment contract. It has been established that some provisions of special labor legislation for the period of martial law put the employee in a vulnerable position, giving priority to the interests of the employer in the continuous production process. The author emphasizes that the decisive factor for characterizing the legal position of an employee in labor relations under martial law is the question of the ratio of "public" and "private", which is expressed in the combination of centralized and contractual regulation of labor relations with a shift in emphasis on ensuring state interests. The author draws attention to the fact that legislative novelties in the realities of martial law meaningfully reflect the idea of maximum mobilization of labor resources in conditions of threat to the economic security of the state.

The article also emphasizes the need to improve compensation mechanisms for the period of suspension of the employment contract, as well as taking into account the vulnerable position of certain categories of employees during martial law.

Key words: employee, labor rights, employee rights, legal status, legitimate restrictions, right to work, martial law, labor relations.

Актуальність дослідження. Ринок праці в Україні трансформувався під потреби особливого періоду внаслідок низки факторів, серед яких, зокрема, ведення бойових дій, знищення інфраструктури підприємств, кадровий дефіцит, інфляційні процеси тощо. Під впливом нових реалій воєнного стану сформувався особливий порядок реалізації учасниками трудових відносин своїх прав та обов'язків. Проблема визначення обсягу правового статусу працівника в умовах воєнного стану набула особливого значення у зв'язку з розвитком нових соціально-трудових відносин.

Стан дослідження. У вітчизняній науці трудового права питання правового статусу працівника було об'єктом ґрунтовних досліджень у працях О.М. Ярошенка, Г.І. Чанишевої, С.М. Прилипка, О.Г. Середи, І.І. Яцкевич, О.О. Коваленка та ін. Водночас, питання реалізації та обмеження правового статусу працівника в умовах воєнного стану ще не були окремих об'єктом глибинних наукових дискусій.

З огляду на вищевикладене, метою наукової статті є дослідження особливостей правового статусу праців-

ника в умовах воєнного стану в Україні, а також обмеження його прав відповідно до діючих спеціальних норм трудового законодавства.

Виклад основного матеріалу. Розвиток трудових правовідносин у сучасних демократичних країнах базується на принципі свободи праці, який передбачає «...можливість особи займатися чи не займатися працею, а якщо займатися, то вільно її обирати, забезпечення кожному без дискримінації вступати у трудові відносини для реалізації своїх здібностей...» [1]. Принцип свободи праці змістовно відображений у положеннях Конституції, які закріплюють невідчужуване право особи на працю. Як зазначає Конституційний Суд «...реалізація права громадянина на працю здійснюється шляхом укладення ним трудового договору і виконання кола обов'язків за своєю спеціальністю, кваліфікацією або посадою, яка передбачається структурою і штатним розписом підприємства, установи чи організації» [1].

З метою ефективної реалізації особою свого права на працю, у чинному законодавстві, трудовому та колективному договорах передбачається коло прав та гарантій

працівника, які складають зміст його правового статусу як суб'єкта трудових відносин. Водночас, на час дії особливих правових режимів, гарантований Конституцією та законами України обсяг правового статусу працівника може зазнавати обмежень внаслідок трансформації суспільних відносин.

У зв'язку із запровадженням на території України воєнного стану у 2022 році до чинного трудового законодавства було внесено ряд змін, спрямованих на врегулювання соціально-трудових відносин у нових реаліях. Особливий правовий режим регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану закріплений у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», спеціальні положення якого на період його дії мають пріоритет перед чинними нормами законодавства про працю (зокрема, КЗпП України). Деякі з нововведень стосуються, у тому числі, окремих аспектів реалізації працівниками своїх прав та їх обмежень під час війни. Відповідно до ч. 2 ст. 1 Закону на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України [2].

На думку І.Ф. Коржа, під дискретним обмеженням конституційних прав і свобод людини і громадянина можна розуміти судову чи законом визначену процедуру, яка визначає та встановлює підстави, умови та строки зазначених обмежень [3, с. 48]. Легітимність обмеження конституційного права чи свободи виражається у наявності правової підстави для такого обмеження. У випадку обмеження гарантованого Конституцією права працівника на працю під час воєнного стану правовою підставою для такого обмеження виступають положення чинних Закону України «Про правовий режим воєнного стану», Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24 лютого 2022 року. Умовою застосування обмежень права на працю під час воєнного стану є збройна агресія РФ та порушення територіальної цілісності України, внаслідок чого виникає необхідність вжиття заходів, спрямованих на усунення загрози безпеки державній незалежності. Строковість, у свою чергу, є необхідною умовою легітимності обмеження права на працю в умовах війни, оскільки заходи правового режиму воєнного стану, які погіршують правове становище працівників, не можуть застосовуватись після закінчення строку дії особливого періоду. Відповідно до п. 3 Прикінцевих положень Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», цей Закон втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану [2], крім випадків, що стосуються реалізації працівником свого права на відпочинок та відшкодування заробітної плати.

Питання співвідношення «публічного» та «приватного», яке виражається у поєднанні централізованого та договірного регулювання трудових відносин зі зміщенням акценту на забезпечення державних інтересів є визначальним для характеристики правового становища працівника у трудових відносинах в умовах воєнного стану. На підставі аналізу положень Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), вважаємо за можливе виокремити наступні зміни, які стосуються особливостей реалізації працівником своїх прав та виконання обов'язків під час воєнного стану, та погіршують його правове становище порівняно із законодавством про працю, яке діяло до набрання Законом чинності:

1) Встановлення випробування для всіх категорій працівників. До набрання Законом чинності Кодекс законів про працю України визначав перелік пільгових категорій осіб, для яких заборонено встановлювати випробування, серед яких, зокрема, неповнолітні, вагітні жінки, одиноки

матері тощо. Таким чином, законодавство про працю здійснювало охоронну функцію відносно соціально вразливих категорій осіб, які потребують працевлаштування на рівні з іншими громадянами. Відповідно до ч. 2 ст. 2 Закону при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників [2]. Відповідно, питання встановлення випробування для соціально вразливих категорій осіб віднесено на розсуд роботодавця, є його правом, а не обов'язком. Водночас, питання успішності проходження випробування в умовах війни вразливими категоріями осіб нарівні з іншими у деяких випадках може бути проблематичним у зв'язку з наданням роботодавцем пріоритету особам, які не мають пільг. О.О. Коваленко слушно зазначає, що у даному випадку законодавець пішов на поступки і віддав перевагу захисту інтересів роботодавця, а не працівника, значно порушивши баланс інтересів сторін трудового договору [4]. З метою збереження економічної стабільності у державі законодавець надає важливе значення публічному інтересу, який виражається у необхідності забезпечити ефективний трудовий процес та, як наслідок, збільшити продуктивність виробництва в умовах війни.

2) Право роботодавця звільнити працівника під час його тимчасової непрацездатності або відпустки. Відповідно до загальних положень законодавства про працю, звільнення з ініціативи роботодавця у період тимчасової непрацездатності працівника або його відпустки, не дозволялось, крім випадку повної ліквідації підприємства. Законодавство про працю гарантувало працівникові право на відпочинок, фізичне та психо-емоційне відновлення без наслідків бути звільненим у зв'язку з відсутністю на роботі. Положення спеціального трудового законодавства на період дії воєнного стану ставлять працівника у вразливе становище, надаючи перевагу інтересам роботодавця у безперервному процесі виробництва. Відповідно до ч. 1 ст. 5 Закону у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) [2]. В умовах мирного часу дане положення Закону могло бути розглянуто як таке, що порушує конституційно гарантоване право особи на працю та відпочинок. Водночас, законодавчі новели у реаліях воєнного стану змістовно відображають ідею максимальної мобілізації трудових ресурсів в умовах загрози економічній безпеці держави. З іншого боку, порушення балансу інтересів учасників трудових відносин на користь роботодавця в умовах воєнного стану може мати негативний вплив на формування ринку праці, наприклад, внаслідок відтоку працівників закордон у пошуках кращих умов праці. Варто погодитись з думкою О.О. Коваленко про те, що у працівників «...немає стимулу повертатись у ту країну, яка не створює умов для реалізації права на працю, де пріоритетне положення на ринку праці має роботодавець» [4].

3) Можливість примусового залучення до праці. Відповідно до ст. 4 Конвенції про захист прав людини та основоположних свобод ніхто не може бути присилуваний виконувати примусову чи обов'язкову працю [5]. В умовах надзвичайної ситуації, у тому числі воєнного стану, право особи на працю може зазнавати обмежень у зв'язку з необхідністю використання результатів праці для задоволення суспільних потреб. Залучення до примусової праці в умовах воєнного стану полягає у обов'язковій трудовій повинності громадян, виконання якої вимагається у зв'язку з необхідністю забезпечення інтересів держави. Безумовно, примусове залучення до праці значно погіршує правове становище особи, однак в умовах загрози національній безпеці є необхідною мірою. У даному

випадку мета використання примусової праці легітимізує обмеження, які працівник зазнає під час виконання свого трудового обов'язку. Водночас, як і будь-яке обмеження, залучення осіб до примусової праці повинно мати тимчасовий характер та діяти в межах періоду дії воєнного стану у державі.

4) Призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору є новелою трудового законодавства в умовах воєнного стану та полягає у тимчасовому припиненні роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасовому припиненні працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2]. М.В. Менджул зазначає, що на період призупинення не відбувається припинення трудового договору і відповідно трудові відносини не припиняються, це своєрідна «вимушена перерва» у трудових відносинах [6]. Вимушене призупинення трудового договору, обумовлене збройною агресією рф проти України, є невідповідним для обох сторін договору. Правове становище працівника у даному випадку погіршується під впливом об'єктивних чинників (неможливість роботодавця гарантувати безпечні умови праці, знищення виробничої інфраструктури тощо), внаслідок дії яких виконання трудової функції ускладнюється або зовсім унеможливується. Зовнішній характер чинників, які обумовлюють перерву у трудових відносинах, виявляється також і у особливостях компенсації сторонам наслідків призупинення дії трудового договору. Зокрема, відповідно до ч. 4 ст. 13 Закону відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі

покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України [2]. Дане положення законодавства видається логічним з точки зору відсутності волі роботодавця у виникненні обставин, за яких працівник не може тимчасово виконувати роботу. Водночас, трудове законодавство не містить конкретної процедури компенсації заробітної плати та інших виплат з боку рф, що ставить працівника у вразливе матеріальне становище під час воєнного стану.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що реалії розвитку національної економіки під час воєнного стану мають значний вплив на трансформацію соціально-трудових правовідносин. Необхідність першочергового забезпечення інтересів держави у процесі виробництва вітчизняних товарів та послуг обумовлює запровадження низки заходів, які спрямовані на спеціальне врегулювання правового становища учасників трудових відносин. Спеціальне трудове законодавство під час дії воєнного стану закріплює особливий правовий статус працівника, встановлюючи низку обмежень, що погіршують його правове становище порівняно із законодавством про працю, яке діяло до набрання чинності Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У більшості випадків, обмеження мають легітимну мету, яка полягає у необхідності максимальної мобілізації трудових ресурсів в умовах загрози економічній безпеці держави. Водночас, законодавець не завжди враховує вразливе становище працівника в умовах воєнного стану, надаючи перевагу захисту інтересів роботодавця у безперервному процесі виробництва. Окрім цього, з метою захисту матеріальних інтересів працівника, доопрацювання потребує правовий механізм компенсації заробітної плати та інших виплат за час призупинення дії трудового договору внаслідок збройної агресії рф проти України.

ЛІТЕРАТУРА

1. Рішення Конституційного Суду України від 07.07.2004 у справі № 14-пн/2004. URL: <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https://ccu.gov.ua/sites/default/files/ndf/14-rp/2004.doc&wdOrigin=BROWSELINK> (дата звернення: 06.03.2025).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 24 груд. 2023 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 06.03.2025).
3. Корж І. Правові основи обмеження конституційних прав і свобод людини в Україні. *Інформація і право*. 2023. Т. 2, № 45. С. 42–49.
4. Коваленко О. Реформація випробування при прийнятті на роботу як умови основної форми реалізації права на працю: проблеми свободи волі сторін трудового договору у період режиму воєнного стану. *Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики* : матеріали Х Міжнар. науково-практ. конф., м. Київ, 23 черв. 2022 р. Київ, 2022. С. 87–92.
5. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод : Конвенція Ради Європи від 04.11.1950 : станом на 1 серп. 2021 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 06.03.2025).
6. Mendzhul M., Kalko A. Certain problems of implementing the right to work under martial law. *Analytical and Comparative Jurisprudence*. 2022. № 5. С. 168–171. URL: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30> (дата звернення: 06.03.2025).