

УДК 349.2"364"(477)

DOI 10.32755/sjlaw.2024.02.092

Цесарський Ф. А.,

доктор юридичних наук, доцент,
професор кафедри теорії та історії держави і права,
конституційного права юридичного факультету,
Пенітенціарна академія України,
м. Чернігів, Україна
ORCID: 0000-0002-6058-9780

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ПЕРІОД ДІЇ ПРАВОВОГО РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті проаналізовано характеристики забезпечення прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану. Встановлено, що система гарантій забезпечення трудових прав людини і громадянина в умовах дії правового режиму воєнного стану зазнала змін щодо сукупності об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію загально визначених трудових прав відповідно. Встановлено, що чинним законодавством України передбачено загальний порядок забезпечення трудових прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану. Виокремлено ознаки спеціального трудового обов'язку у вигляді трудової повинності.

Ключові слова: трудові права, правовий режим, обмеження трудових прав, трудовий договір, трудова повинність.

Постановка проблеми. Впроваджений в Україні правовий режим воєнного стану трансформував як суспільні відносини, так і способи управлінського впливу на них. Регулювання правового режиму воєнного стану на сьогоднішній час здійснюється відповідно до законів України «Про оборону України» [1], «Про правовий режим воєнного стану» [2], «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [3] тощо. За таких умов вагомим значенням набуває сфера забезпечення трудових прав працівників, у межах якої мають діяти належні гарантії для забезпечення захищеності трудових прав громадян. Крім того, нагальною проблемою, яка потребує врахування при формуванні механізму гарантування трудових прав, є питання адаптації національного законодавства до стандартів Європейського Союзу (ЄС). Це пов'язано з тим, що Україною взято зобов'язання щодо адаптації національного законодавства до положень трудового права ЄС, виконання міжнародно-

правових зобов'язань України у сфері європейської інтеграції [4]. Отже, проблематика забезпечення трудових прав громадян у період дії правового режиму воєнного стану не викликає сумнівів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика визначення трудових прав та можливостей для їх належного забезпечення висвітлюється в наукових працях провідних учених, а саме: В. Андрійв [5], Л. Гаращенко [6], О. Панкевич [7], Г. Чанишевої [8] та інших. Натомість питання специфіки трудових відносин у період дії правового режиму воєнного стану є малодослідженим.

Мета статті – визначити стан забезпечення трудових прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. В Україні на конституційному рівні закріплено, що гарантії забезпечення прав і свобод людини визначають суть та зміст діяльності держави. Термін «гарантія» щодо забезпечення прав людини і громадянина означає умови, засоби, способи, які забезпечують здійснення в повному обсязі і всебічну охорону прав та свобод особи. Не виняток – гарантування конституційних трудових прав, які передбачено у ст. 43 («Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується») і ст. 44 Конституції України («Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів») [9].

Система гарантій забезпечення трудових прав людини і громадянина в умовах дії правового режиму воєнного стану зазнала змін щодо сукупності об'єктивних і суб'єктивних чинників, спрямованих на практичну реалізацію загально визначених трудових прав відповідно до положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме: відсутність можливості переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди; допущення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в 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); зміна нормальної трива-

лості робочого часу; обмеження тривалості щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця тощо [10].

Ступінь заходів, що вживаються у відповідь на поточну загрозу, спричинену військовою агресією, мають відповідати меті їх впровадження. Певні трудові права не допускають жодного відхилення від зобов'язань щодо їхнього дотримання, наприклад, заборону рабства і примусової праці, дотримання принципу неприпустимості виконання вагітними жінками, особами з інвалідністю певних видів робіт у певний час.

Доцільним є звернення уваги на те, що, хоча значна частина трудових прав працівників зазнала певних обмежень, державою впроваджено ряд додаткових заходів щодо забезпечення права людини на працю. Серед таких заходів слід виокремити: зобов'язання виплати заробітної плати працівнику на умовах, визначених трудовим договором; можливість надання роботодавцем на прохання працівника відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого законодавством про відпустки, без зарахування часу перебування в такій відпустці до стажу роботи; можливість дії механізму призупинення трудового договору тощо [10].

Таким чином, чинним законодавством України встановлено загальний порядок забезпечення трудових прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану.

Спеціальні норми щодо забезпечення трудових прав встановлено в частині трудової повинності як різновиду короткострокового трудового договору. Відповідно до положень ст. 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»: «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)» [11]. Нормативна передбачуваність гарантії забезпечення прав осіб, залучених до трудової повинності, свідчить про враху-

вання інтересів та прав особи як у період дії правового режиму воєнного стану, так і після його закінчення; аргументом слугуватиме наявний нормативно деталізований порядок залучення до трудової повинності на рівні підзаконного нормативного акта.

Постановою Кабінету Міністрів «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» передбачено, що трудова повинність є короткостроковим трудовим обов'язком, який у період воєнного стану застосовується для виконання робіт оборонного характеру, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків [11]. Примітним є те, що згода для трудової повинності є необов'язковою, а в особи, щодо якої застосовано цей захід, трудова повинність виступатиме різновидом спеціального трудового обов'язку. Цей обов'язок характеризуватиметься такими ознаками:

1) має вираження через застосування суспільно корисних робіт, які мають бути виконані в рамках запровадженої трудової повинності;

2) його може бути ініційовано військовим командуванням та/або військовими адміністраціями (у разі їх утворення) через прийняття рішення у формі акта відповідної військової адміністрації чи військового командування;

3) рішення щодо трудової повинності має охоплювати обов'язкові складові: обґрунтування необхідності залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт; критерії відбору таких осіб, зокрема за віком, професією, спеціальністю (у разі потреби); перелік груп (бригад, загонів) працездатних осіб, що залучаються до виконання суспільно корисних робіт, орієнтовна чисельність та порядок взаємодії у разі їх утворення; вид, перелік видів суспільно корисних робіт, до виконання яких залучаються працездатні особи; межі території, транспортні маршрути (або організація доставки до місця проведення суспільно корисних робіт) та найменування об'єктів, де планується виконання зазначених робіт; замовник (підприємство, установа, організація) суспільно корисних робіт, де працюватимуть такі особи тощо;

4) набуття спеціального трудового обов'язку пов'язується з відсутністю можливості у працездатної особи підлягати призову на військову службу, яка за віком і станом здоров'я не має обмежень до роботи в умовах воєнного стану;

5) не буде поширюватись на: працездатних осіб, залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньованих за підприємствами в період воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також осіб, залучених до здійснення заходів національного спротиву (наприклад, зареєстровані безробітні та інші незайняті особи, зокрема внутрішньо переміщені, працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств, що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу об'єктових формувань цивільного захисту, особи, зайняті в особистому селянському господарстві, студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів, особи, які забезпечують себе роботою самостійно;

6) підтвердження конкретного трудового обов'язку за конкретною особою відображено у строковому трудовому договорі;

7) особи, щодо якої застосовано трудову повинність, на час виконання робіт гарантується збереження попереднього місця роботи (посади) тощо.

Окремо необхідно зазначити, що перелік громадських робіт, яких може бути застосовано в період дії правового режиму воєнного стану, чітко визначений у законодавстві. До них віднесено: ремонтно-відновлювальні роботи; розбір завалів, розчищення залізничних колій та автомобільних доріг; будівництво захисних споруд цивільного захисту, швидкоспоруджуваних захисних споруд цивільного захисту та створення найпростіших укриттів, протизсувних, протиповеневих, протиселевих, протилавинних, протиерозійних та інших інженерних споруд спеціального призначення; ремонт і будівництво житлових приміщень; роботи з підтримання в готовності захисних споруд цивільного захисту до використання за призначенням та їх експлуатації, пристосування існуючих наземних або підземних приміщень під найпростіші укриття; вантажно-розвантажувальні роботи, що виконуються на залізницях, у по-

ртах тощо; сільськогосподарські роботи (весняно-польові роботи, збирання врожаю, сінокосіння); надання допомоги населенню, насамперед особам з інвалідністю, дітям, громадянам похилого віку, хворим та іншим особам, які не мають можливості самостійно протидіяти несприятливим факторам техногенного, природного та воєнного характеру; організація забезпечення життєдіяльності громадян, що постраждали внаслідок бойових дій; роботи із забезпечення сталого функціонування об'єктів підвищеної безпеки на випадок надзвичайних ситуацій; роботи, пов'язані з підтриманням громадського порядку; упорядкування, відновлення та благоустрій прибережних смуг, природних джерел та водоймищ, русел річок, укріплення дамб, мостових споруд; заготівля дров для опалювального сезону; ліквідація стихійних сміттєвалищ та облаштування полігонів твердих побутових відходів [12]. Таким чином, суспільно корисні роботи, що виконуються як різновид спеціального трудового обов'язку, можуть виражатись виключно в конкретних видах суспільно корисних робіт, перелік яких закріплено на нормативному рівні або виходячи з назви їх видового закріплення, які пов'язані з тими, що визначені в законодавстві.

Висновки. Отже, забезпечення прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану має бути спрямовано на практичну реалізацію загально визнаних трудових прав відповідно. Можна констатувати, що чинним законодавством України передбачено загальний порядок забезпечення трудових прав працівників у період дії правового режиму воєнного стану; спеціальні норми щодо забезпечення трудових прав стосуються трудової повинності як різновиду короткострокового трудового обов'язку.

Список використаних джерел

1. Про оборону України : Закон України від 06.12.1991 р. № 1932-ХІІ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

2. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

3. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» : Закон України від 24.02.2022 р. № 2102-

IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

4. Про деякі заходи щодо виконання зобов'язань України у сфері європейської інтеграції : постанова Верховної Ради України від 29.07.2022 р. № 2483-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2483-20#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

5. Андріїв В. М. Трудові права у системі прав людини і громадянина. *Актуальні проблеми політики* : збірник наукових праць / ред. кол. : С. В. Ківалов, Л. І. Кормич, Ю. П. Аленін та ін. ; МОНмолодьспорт України, НУ ОЮА. Одеса : Фенікс, 2011. Вип. 42. С. 241–247.

6. Гаращенко Л. П. Правове регулювання відпусток за законодавством України : монографія. Київ : Редакція газети «Іменем Закону», Павлім, 2003. 172 с.

7. Панкевич І. М. Локальні норми в системі трудового права України. *Форум права*. 2018. № 5. С. 59–65.

8. Чанишева Г. І. Трудове право України : навч.-метод. посібник. Одеса : Фенікс, 2021. 137 с.

9. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 03.04.2024).

10. 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> (дата звернення: 03.04.2024).

11. Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

12. Орієнтовний перелік суспільно корисних робіт, що виконуються в умовах воєнного стану : додаток до порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (дата звернення: 03.04.2024).

Tsesarskyi F.,

Doctor of Law, Associate Professor,
Professor of the Department of Theory
and History of State and Law,
Constitutional Law of the Law Faculty
Penitentiary Academy of Ukraine,
Chernihiv, Ukraine
ORCID: 0000-0002-6058-9780

ENSURING LABOR RIGHTS OF EMPLOYEES DURING THE PERIOD OF THE LEGAL REGIME OF MARTIAL LAW

The article analyzes the characteristics of ensuring the rights of employees during the period of the legal regime of martial law. It has been established that the system of guarantees for ensuring the rights of employees and citizens in the conditions of the legal regime of martial law has undergone changes in relation to a set of objective and subjective factors, which are aimed at the practical implementation of universally recognized labor rights, respectively. Attention is drawn to the fact that the current legislation of Ukraine provides for a general procedure for ensuring the labor rights of employees during the period of the legal regime of martial law.

Special regulations regarding the provision of labor rights refer to labor obligation as a type of short-term labor obligation. It is noted that the normative predictability of the guarantee of the rights of persons involved in compulsory labor testifies to the consideration of the interests and rights of the person both during the period of the legal regime of martial law and after its termination, an argument in favor of the stated thesis will be the existing normatively detailed procedure for involvement in labor duty at the level of a sub-legal normative act.

The signs of a special labor obligation in the form of labor obligation are singled out, namely: 1) expression through the use of socially useful works, which must be performed within the framework of the introduced labor obligation; 2) initiation by military command and/or military administrations (if they are formed) through the adoption of a decision in the form of an act of the relevant military administration or military command; 3) the decision on labor obligation must include mandatory components; 4) the acquisition of a special labor obligation is associated with the absence of an opportunity for an able-bodied person to be drafted for military service, who, due to age and health, has no restrictions to work under martial law; 5) will not apply to the legally defined categories of able-bodied persons; 6) confirmation of a specific employment obligation for a specific person is reflected in a fixed-term employment contract; 7) the person to whom the labor obligation has been applied for the duration of the work is guaranteed to retain the previous place of work (position), etc.

Key words: labor rights, legal regime, limitations of labor rights, labor contract, labor obligation.

References

1. Ukraine (1991), *On the Defence of Ukraine* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1932-12#Text> (accessed 03 April 2024).
2. Ukraine (2015), *On the Legal Regime of the Martial Law* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (accessed 03 April 2024).
3. Ukraine (2022), *On Approval of the Decree of the President of Ukraine "On the Introduction of Martial Law in Ukraine"* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text> (accessed 03 April 2024).
4. Ukraine (2022), *On Certain Measures Aimed at Fulfilling Ukraine's Obligations in the Field of European Integration* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2483-20#Text> (accessed 03 April 2024).
5. Andriiv, V. M. (2011), "Labour law in the system of people's rights and the gromadjanina", *Current Problems of Politics*, Odesa, Feniks, Vol. 42, pp. 241–247.
6. Harashchenko, L. P. (2003), Legal regulation of vacations under the legislation of Ukraine, Kiev, *The Editorial Board of the newspaper "Imenem Zakonu"*, Pavlim.
7. Pankevych, I. M. (2018), "Local norms in the labor law system of Ukraine", *Forum prava*, Vol. 5, pp. 59–65.
8. Chanysheva, H. I. (2021), Labor law of Ukraine, Odesa, Feniks.
9. Ukraine (1996), *The Constitution of Ukraine* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80> (accessed 03 April 2024).
10. Ukraine (2022), *On Organization of Labor Relations under Martial Law* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (accessed 03 April 2024).
11. Ukraine (2011), *On Approval of the Procedure for Bringing Able-bodied Persons to Criminal Liability under Martial Law* : Order of the Cabinet of Ministers of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (accessed 03 April 2024).
12. Ukraine (2024), *Indicative List of Suspects in Crimes Committed Under Martial Law: Annex to the Procedure for Determining Profitable Institutions to be Suspects in Crimes Committed Under Martial Law* : Law of Ukraine, Verkhovna Rada of Ukraine, Kyiv, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF#Text> (accessed 03 April 2024).