

Прокопчук Наталія Романівна,

викладач юридичних дисциплін

Галицького фахового коледжу

імені В'ячеслава Чорновола

ORCID ID: 0009-0004-8997-8431

ОБМЕЖЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У статті висвітлено актуальні станом на сьогодні проблеми, насамперед в частині забезпечення основного права кожної людини, а саме - права на працю в умовах воєнного стану та меж якими воно обмежується.

Варто зауважити, що у весь перелік, так би мовити допустимих обмежувальних прав під час дії воєнного стану у межах тимчасових обмежень визначений спеціальним законом, який в свою чергу є основним у застосуванні для повного забезпечення тій чи іншій людині права на працю.

Звертаю увагу що право на працю у мирний час, забезпечувалось передбаченими обов'язком держави створювати усім громадянам нашої держави вільні та рівні умови для повного здійснення даного права. Право на працю в свою чергу розкривається через низку принципів трудового права до яких можна віднести: добровільність, заборона примусової праці, свободу праці та недопущення дискримінації [9].

Обмежуючи право на працю громадян під час війни, одночасно обмежується право кожного працівника, як особливої категорії працівників в частині належності, безпечності, та здорових умов праці.

Поряд з тим, у своїх міжнародних зобов'язаннях наша держава взяла на себе основний обов'язок - не застосовувати до громадян своєї держави у сфері праці, будь-яку форму в частині примусової або ж обов'язкової праці.

Залучення громадян до суспільно корисної праці у формі трудової повинності чи будь-які інші обмеження в сфері організації права на працю, які прямо передбачені законом - примусовою працею вважатися не можуть [10].

Поряд з цим, обмежуючи право на працю, під час дії воєнного стану в нашій державі, допускається переведення працівника на ту роботу, яка виходить за межі його трудових функцій та без згоди на те самого працівника.

Однак, такі переведення не допускаються в ту місцевість, на території якої можуть тривати активні бойові дії. Одночасно право особи на заробітну плату найнижчу від розміру, який встановлений законом частково зберігається за працівником, в свою чергу право особи на своєчасне одержання винагороди за таку працю обмежується. Обмеження права на працю є тимчасове та є правом, а не обов'язком роботодавця.

Ключові слова: *воєнний стан, право на працю, обмеження права на працю, трудова повинність, свобода праці під час воєнного стану, примусова праця під час воєнного стану.*

Prokopchuk N.R. Restrictions on the right to work under the conditions of martial state

The article highlights current problems, first of all ensuring the basic right of every person, namely the right to work in the conditions of martial law and the limits to which it is limited.

It is worth noting that the entire list, so to speak, of permissible restrictive rights during martial law within the limits of temporary restrictions is determined by a special law, which, in turn, is the main one in application to fully ensure the right to work for this or that person.

I would like to draw your attention to the fact that the right to work in peacetime was ensured by the obligation of the state to create free and equal conditions for the full exercise of this right for all citizens of our country. The right to work, in turn, is revealed through a number of principles of labor law, which include: voluntariness, prohibition of forced labor, freedom of labor and non-discrimination.

Limiting the right to work of citizens during the war simultaneously limits the right of each worker, as a special category of workers, in terms of belonging, safety, and healthy working conditions.

At the same time, in its international obligations, our state assumed the main duty - not to apply any form of forced or compulsory labor to the citizens of its state in the field of labor.

Involvement of citizens in socially useful work in the form of compulsory labor or any other restrictions in the field of organization of the right to work, which are directly provided for by law, cannot be considered forced labor.

Along with this, limiting the right to work, during the martial law in our country, it is allowed to transfer an employee to a job that goes beyond the scope of his work functions and without the consent of the same employee.

However, such transfers are not allowed to areas where active hostilities may continue. At the same time, the right of a person to a salary lower than the amount established by law is partially retained by the employee, in turn, the right of a person to receive a timely reward for such work is limited. Restriction of the right to work is temporary and is a right and not an obligation of the employer.

Key words: *martial law, right to work, restrictions on the right to work, labor obligation, freedom of work during martial law, forced labor during martial law.*

Актуальність проблеми. З моменту початку масштабної війни на території України та запровадженням, у зв'язку з даною агресією, воєнного стану на території усієї нашої держави життя кожного громадянина після 24 лютого зазнало дуже серйозних змін. Від так до повномасштабної війни у більшості українців була робота. У звичайному режимі сьогодні працює лише третина громадян нашої держави, оскільки кожний 3-й віддалено або лише частково і виключно одиниці змогли знайти собі іншу нову роботу.

Варто зазначити, що робота це є своєрідний контакт між колегами, спілкування та взаємодія з іншими людьми, а також і звичайний спосіб життя для більшості. Та те, що психологічно стабілізує і надає рівновагу, знижує тривогу та підвищує самооцінку кожній людині.

Аби стабілізувати економіку нашої держави, забезпечити критично важливі потреби людей, а також війська та в свою чергу усунути проблеми кадрового голосу у дуже непростий час кожній людині потрібно докласти багато зусиль ніж за звичайних умов.

Сказане, у свою чергу, вимагає важливого перегляду так званої системи організації трудових відносин між роботодавцями та працівниками саме в умовах воєнного стану. Поряд з цим необхідно мінімалізувати усі трудові спори та захищати право працівників на працю, а також відпочинок, при цьому враховуючи усі передбачені Конституції України обмеження прав людей та громадян на період воєнного стану в державі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій У доктрині трудового права України ґрунтовно досліджено право на працю, зокрема проаналізовано саму природу права на працю Барегамян С.Х., Хромей В.В., принципи оплати праці Довбиш К.К., та її державне регулювання Васюренко Л.В.

Мета. Проведення дослідження щодо обмеження права на працю людини та громадянина в умовах воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Нові реалії нашого життя після введення воєнного стану в нашій державі вимагали від законодавця дуже швидкого реагування. Відтак було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 [4], який в свою чергу став першим законом, що встановив особливості регулювання трудових правовідносин саме на період дії воєнного стану в Україні.

Статтею 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5] та статтею 3 Указу президента України від 24.02.2022 «Про ведення воєнного стану в Україні» [6] встановлюється перелік тих конституційних прав та свобод як людей так і громадянина, що обмежуються на період дії такого правового режиму, як воєнного стану. Відповідно у сфері праці обмеженню підлягає саме право на працю та право на страйк, як основоположні трудові права, які в свою чергу забезпечать соціально-економічні інтереси громадян та людей в цілому.

Варто зауважити, що такі обмеження запроваджується виключно під час дії воєнного стану. Закон України «Про організацію трудових відносин в

умовах воєнного стану», за своєю природою встановлює певні особливості регулювання трудових правовідносин на період дії такого правового режиму [4].

Два вищевказані нормативні акти, на даний час виступають основними та такими, що регулюють трудові правовідносини під час дії воєнного стану в Україні.

У співвідношенні із Кодексом Законів про Працю України [2], дані нормативно-правовими акти є спеціальними, поряд з цим до регулювання трудових відносин застосовується і норми Кодексу Законів про Працю України, а також норми інших законів за умови, якщо вони за своїм змістом не суперечить спеціальним нормам.

Право на працю варто розглядати, як одне із природних та невід'ємних для кожної людини соціально економічних прав, в першу чергу за допомогою яких вона може задовольняти свої власні потреби, а також потреби своєї сім'ї, держави та суспільства в цілому.

Звертаю увагу, що в сучасному аспекті право на працю визначено Загальною декларацією з прав людини [8], а також у міжнародному Пакті «Про економічні соціальні і культурні права» та Європейською Хартією з прав людини. У даному розумінні таке право варто розглядати як обов'язок держави забезпечувати форми та порядок, при яких та чи інша особа відповідно до міжнародних вимог зможе реалізувати своє фундаментальне право в частині права на працю.

Право на працю за своєю природою виступає основним трудовим правом з якого походять усі інші права з цієї сфери. Таке право надає особі, а також її сім'ї можливість забезпечити своє існування в суспільстві.

В період воєнного стану кожен працівник зобов'язаний мобілізувати свої сили та здатність працювати і постійно удосконалювати свої теоретичні вміння та практичні навички у роботі. Держава в свою чергу зобов'язана забезпечувати максимально безпечні форми та умови праці, а роботодавець не зловживати обмеженими трудовими правами працівника.

Так, на основі цього, виникла нагальна необхідність у створенні норм, які за своєю природою могли б комплексно здійснювати правове регулювання трудових відносин, а також з врахуванням можливостей та потреб нашої держави, працівника та роботодавця під час дії воєнного стану.

Так, потрібно зазначити, що право на працю, як важливе соціально-економічне право кожної людини та громадянина забезпечує насамперед добробут працівника. Таке право потребує визначеного механізму реалізації як у мирний час так і у військовий, потребує визначеності меж його обмеження під час такого стану, які встановлюється Кодексом Законів про працю України, а також Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4].

Право на працю у мирний час насамперед забезпечується таким обов'язком держави, як створювати усім громадянам рівні та вільні умови для повного їх здійснення. Таке право розкривається через основні принципи трудового права до яких відноситься добровільність, свобода праці, заборона примусової праці, а також недопущення дискримінації у сфері праці [10].

Вище перелічені принципи необхідно розуміти, як право кожної людини володіти правом в частині розпоряджатись своїми здібностями та навичками до праці. Відповідно до них кожна людина має право вільно та на власний розсуд обрати форму або сферу своєї діяльності.

Одночасно, для роботодавця таке право породжує так званий обов'язок, не вимагати від працівника виконувати ту чи іншу роботу, яка не обумовлена трудовим договором та яка не входить до трудові функції працівника без його добровільної згоди.

Відтак можна стверджувати, що Україна обрала сучасну форму розуміння право на працю, яка гарантує в свою чергу кожному громадянину право вільно вибирати ту чи іншу форму та вид залучення його до праці. Варто зауважити, що таке трактування права в своїй мірі відповідає міжнародним соціальним стандартам та сучасній українській судовій практиці.

Таким чином, з даного твердження виступає те, що кожна людина має виключно право в частині обрати собі таку працю, яка буде їй подобатися та

приносити задоволення, буде відповідати економічним, соціально-моральним і особистим якостям працівника. Отже, кожна людина робить самостійний вибір - робота за трудовим договором, господарська діяльність чи робота у власному господарстві. Працівники реалізують таке право через укладання трудових договорів, якими гарантується те, що роботодавець не вправі вимагати виконання роботи, яка непередбачена таким договором.

Про те, під час дії правового режиму воєнного стану, в межах тимчасових обмежень на підставі Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [5], останнім дозволяється запровадження трудової повинності для працездатних осіб не залучених до роботи в оборонній сфері та захисті критичної інфраструктури, а також, які не є заброньовані за підприємствами, установами, організаціями на період дії воєнного стану, з метою виконання роботи, яка має оборонний характер або ж ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникають в період дії воєнного стану та залучати їх до суспільно корисних робіт, які виконується для задоволення насамперед потреб Збройних Сил України чи інших військових формувань [7].

Така трудова повинність, розглядається насамперед, як суспільно корисна робота, а її правове регулювання відбувається відповідно до порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану.

Так, різновид суспільно корисної роботи в умовах воєнного стану застосовує трудову повинність, під якою слід розуміти короткостроковий трудовий обов'язок до якого особа залучається в період воєнного стану з метою виконання робіт, які мають оборонний характер.

Варто зазначити, що залучення особи до трудової повинності не потребує будь-якої згоди такої особи стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок. Відтак, принцип свободи праці, який забезпечував насамперед вільну реалізацію особи, свого права на працю під час дії військового стану обмежується, через можливість залучення даних осіб до суспільно корисної роботи, а саме до трудової повинності.

Поряд з цим статтею 43 Конституції України, забороняється використання примусової праці, про те нею не вважається військова або альтернативна так би мовити невійськова служба, а також робота чи служба яка виконується особою за вироком суду або відповідно до норм про воєнні чи надзвичайні стани [1].

Вищенаведені закони на час дії воєнного стану також обмежують дію статті 43 та статті 44 Конституції України, відповідно до яких кожній особі гарантується право на працю та право на страйк [1]. Разом з цим, обмеження права на працю варто розглядати через застосування положень статті 32 Кодексу Законів про працю України, у якій йдеться про повідомлення працівника про зміну істотних умов праці [2].

Відповідно до умов воєнного стану дозволяється змінювати ряд істотних умов праці не дотримуючись при цьому двох місячного терміну, в частині повідомлення працівника про таку зміну. Відтак працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці одразу після прийняття роботодавцем такого рішення, однак такий працівник повинен був бути попереджений не пізніше, як до запровадження таких нових умов.

Обмежуючи право на працю під час війни, обмежується право кожного працівника в частині безпечних і здорових умов праці. Насамперед це стосується роботи у нічний час.

Відповідно до статті 8 та статті 9 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», заборона залучення до роботи в нічний час залишається тільки для працівників які молодші 18 років [4]. Поряд з цим, розширюється значно перелік працівників, які тільки за їх згодою можуть бути залучені до роботи у нічний час, до них в свою чергу віднесені такі категорії працівників, як вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до 1 року, або ж особи з інвалідністю чи яким за медичними висновками протипоказана така робота.

Також, на період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок за їх згодою: на важких роботах, на роботах із шкідливими чи небезпечними умовами праці та на підземних роботах. Так вони за власною

згодою можуть залучатися до нічних, надурочних робіт та робіт у вихідні чи святкові дні.

Під час дії воєнного стану також обмежується таке право, яке визначено у статті 45 Конституції України, а саме право на відпочинок та право на працю через збільшення загального тижневого навантаження на працівника. Варто зауважити, що загально тижневе навантаження на одного працівника під час дії воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень, а при скороченому робочому часі 50 годин.

Таке встановлення підвищеної норми роботи є правом, а не обов'язком роботодавця і в свою чергу повинно зумовлювати потребу у ефективній діяльності відповідного підприємства, установи або ж організації в оборонній сфері.

Щодо часу відпочинку, то щотижневий безперервний відпочинок може скорочувати тривалістю до 24 годин. Однак таке скорочення має відбуватись тільки при запровадженні шестиденного робочого тижня.

Поряд з тим, під час дії воєнного стану також обмежуються відпустки для працівників. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю лише 24 календарні дні, однак окремим працівникам, роботодавець може відмовити у наданні будь-якого виду відпусток у випадку якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури [3].

Обмежуючи під час дії воєнного стану право на працю, допускається також і звільнення працівника з ініціативи самого роботодавця у період його тимчасової непрацездатності або у період його безпосереднього перебування у відпустці.

Висновок і перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи зазначене, варто вказати, що війна зумовила потребу у запровадженні більшої гнучкості у регулюванні трудових відносин. Охарактеризовані обмеження права на працю є тимчасовими та є правом, а не обов'язком роботодавця і повинні у свою чергу застосовуватись роботодавцем з обережністю щодо найманих працівників. Разом з тим, слід вказати, що на час запровадження дії

воєнного стану у нашій державі, поряд з правом на працю та правом на страйк, обмеженню зазнає конституційне право особи на відпочинок.

Література

1. Конституція України: Закон України від 28 червня 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
2. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10 грудня 1971. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
3. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text> .
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
6. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64/2022/. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.
7. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану : Постанова Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 р. № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п#Text>.
8. Загальна декларація прав людини : прийнята і проголошена резолюцією 217 А (III) Генеральної Асамблеї ООН від 10 грудня 1948 р. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995015>.
9. Конвенції № 105 МОП «Про скасування примусової праці» від 25.06.1957 р. Ратифіковано 05.10.2000 р. № 2021-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text .
10. Конвенція № 29 МОП «Про примусову чи обов'язкову працю» від 28.06.1930 р., ратифікована 10.08.1956 р., № 993-136. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text .

References

1. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Konstytutsiya Ukrayiny: Zakon Ukrayiny vid 28 chervnya 1996 r. № 254k/96-VR. [Constitution of Ukraine: Law of Ukraine of June 28, 1996 No. 254k/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukrainian].
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1971). Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny: Zakon Ukrayiny № 322-VIII vid 10 hrudnya 1971. [Code of Labor Laws of Ukraine: Law of Ukraine No. 322-VIII of December 10, 1971]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukrainian].
3. Verkhovna Rada of Ukraine (1996). Pro vidpustky : Zakon Ukrayiny vid 15 lystopada 1996 r. № 504/96-VR. [On vacations: Law of Ukraine dated November 15, 1996 No. 504/96-VR]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukrainian].
4. Verkhovna Rada of Ukraine (2022). Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu : Zakon Ukrayiny vid 15 bereznia 2022 r. № 2136-IX. [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine dated March 15, 2022 No. 2136-IX]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Verkhovna Rada of Ukraine (2015). Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu : Zakon Ukrayiny vid 12 travnya 2015 r. № 389-VIII. [On the legal regime of martial law: Law of Ukraine dated May 12, 2015 No. 389-VIII]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>.
6. President Ukrainy (2022). Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukrayini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24 liutoho 2022 r. №64/2022. [On the introduction of martial law in Ukraine: Decree of the President of Ukraine dated February 24, 2022 No. 64/2022]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022> [in Ukrainian].
7. Cabinet of Ministers of Ukraine (2011). Poryadok zaluchennya pratsezdatsnykh osib do suspil'no korysnykh robit v umovakh voyennoho stanu :

Postanova Kabinetu Ministriv Ukrayiny vid 13 lypnya 2011 r. № 753. [The procedure for involving able-bodied persons in socially useful works in the conditions of martial law: Decree of the Cabinet of Ministers of Ukraine of July 13, 2011 No. 753]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-п#Text> [in Ukrainian].

8. Heneral'noyi Asambleyi OON (1948). Zahal'na deklaratsiya prav lyudyny: pryynyata i proholoshena rezolyutsiyeyu 217 A (III) Heneral'noyi Asambleyi OON vid 10 hrudnya 1948 r. [Universal Declaration of Human Rights: adopted and proclaimed by resolution 217 A (III) of the UN General Assembly of December 10, 1948]. Retrieved from: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995015> [in Ukrainian].

9. Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi (2000). Konventsii № 105 MOP «Pro skasuvannya prymusovoyi pratsi» vid 25.06.1957 r. Ratyfikovano 05.10.2000 r. № 2021-III. [Convention No. 105 of the International Labor Organization "On the Abolition of Forced Labor" of June 25, 1957. Ratified by Z. U. October 5, 2000, No. 2021-III]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text [in Ukrainian].

10. Mizhnarodna orhanizatsiya pratsi (1956). Konventsiiya № 29 MOP «Pro prymusovu chy obov'yazkovu pratsyu» vid 28.06.1930 r., ratyfikovana 10.08.1956 r., № 993-136. [ILO Convention No. 29 "On Forced or Compulsory Labor" dated 06/28/1930, ratified on 08/10/1956, No. 993-136]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_136#Text.