

ПРИВАТНО-ПРАВОВІ ВІДНОСИНИ У КОНТЕКСТІ ЗАХИСТУ ПРАВ ФІЗИЧНИХ І ЮРИДИЧНИХ ОСІБ

УДК 349.23:342.78

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/157-159

Лілія ЗОЛОТУХІНА

професор кафедри
цивільно-правових дисциплін
Дніпропетровського державного
університету внутрішніх справ,
доктор юридичних наук, професор

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ ТА ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Право на працю є одним з основних прав людини, закріплених у міжнародному законодавстві та визнаних усіма країнами. Віднесене до категорії соціально-економічних прав, воно забезпечує людям доступ до можливостей для існування, самореалізації та підтримки сім'ї [1].

Безсумнівно, основою правового управління в будь-якій державі є її Конституція. У 1996 році Верховна Рада України прийняла основний документ країни – Конституцію України. Згідно з її положеннями право на працю визнається найважливішим соціальним правом, що підтверджує його значущість в українському правовому полі [2].

Конституція України гарантує невід'ємне право на працю, дозволяючи кожному вільно обирати роботу, яка дає змогу заробляти на життя. Відповідно, на державу покладено завдання створювати умови, що сприяють безперешкодній реалізації цього права, забезпечувати рівність у виборі професії та роду занять, а також реалізовувати освітні ініціативи, адаптовані до суспільних потреб. Крім того, Основний закон прямо засуджує примусову працю, вимагаючи забезпечення належних, безпечних і здорових умов праці, а також заробітної плати, що відповідає встановленому законом рівню. Експлуатація вразливих груп, таких як жінки та неповнолітні, на небезпечних роботах суворо заборонена, що доповнюється гарантіями проти несправедливого звільнення та несвоєчасної виплати заробітної плати.

Крім Конституції України, основні трудові права визначаються Кодексом законів про працю. Згідно з його положеннями працівники мають право на регламентований відпочинок відповідно до законодавства, що обмежує робочий час та робочий тиждень, а також оплачувану відпустку, яка має надаватися кожного року. Вони також мають право працювати в середовищі, яке надає пріоритет здоров'ю та безпеці, а також право на гідне ставлення як з боку роботодавців, так і колег. Крім того, вони мають право вступати до професійних спілок та брати участь у вирішенні колективних трудових конфліктів через встановлені законом процедури. Також працівники мають можливість займатися управлінням підприємствами та одержувати матеріальну підтримку через механізми соціального страхування у старості, у разі хвороби чи реабілітації, а також у випадках втрати працездатності. В разі безробіття вони мають право на матеріальну допомогу. Крім того, працівники можуть звертатися до суду з метою вирішення трудових спорів [3].

Отже, діюче законодавство наділяє працівника широким спектром прав, що забезпечують його захист та гарантують гідні умови праці й соціального забезпечення. Однак з початком повномасштабного вторгнення на всій території України було запроваджено воєнний стан, який вплинув на права та свободи громадян, закріплені Конституцією України. Зокрема, на період дії воєнного стану обмежуються трудові права та інтереси працівників. Важливо підкреслити, що основною метою запровадження обмежень трудових прав та інтересів працівників є збереження стабільності ринку праці та забезпечення зайнятості населення в умовах існуючих викликів. Такими викликами є:

– руйнування підприємств, що призвело до значного скорочення робочих місць та сплеску безробіття. За даними служби зайнятості, на початок 2024 року в Україні було зареєстровано 96 120 безробітних громадян, більшість з яких становлять жінки. Однак експерти стверджують, що реальний рівень безробіття значно вищий за офіційні цифри, оскільки не враховує такі фактори, як мобілізація чоловіків до Збройних Сил та еміграція українських жінок у пошуках роботи за кордоном;

– зростання трудової міграції до інших країн, зумовлене як міркуваннями безпеки, так і браком можливостей працевлаштування в Україні. З початку широкомасштабного російського вторгнення мільйони українських жінок покинули країну, багато з них знайшли роботу за кордоном і поступово асимілювалися в нових суспільствах [4]. Незважаючи на труднощі, значна частина мігрантів добре адаптувалася до нового середовища і не має наміру повертатися в Україну;

– збільшення ризиків нещасних випадків на виробництві через бойові дії, що створює значні загрози для працівників, впливає на їхню безпеку та продуктивність праці [5];

– релокація бізнесу у відповідь на нестабільну безпекову ситуацію. Згідно з дослідженням Центру економічного відновлення в Україні було переміщено 790 підприємств, 623 з яких вже функціонують на новому місці [6];

– мобілізація. Велика кількість компаній відчувають дефіцит кваліфікованого персоналу, особливо в західних регіонах країни. Працівників відправляють на службу у Збройні Сили України, але замінити їх досить складно [7].

Складна ситуація у сфері праці та зайнятості вимагала перегляду нормативного забезпечення трудових відносин. У результаті 15 березня 2022 року Верховна Рада України ухвалила Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зміни в законодавстві, зумовлені введенням воєнного стану, значно вплинули на трудові права та інтереси працівників. Аналізуючи зазначені зміни в трудовому законодавстві, спричинені воєнним станом, можна зробити висновок, що вони суттєво обмежують права та інтереси працівників. Наприклад, переведення працівника на посаду, яка не передбачена трудовим договором, може порушити його стабільність та впевненість у майбутньому, а також призвести до зниження матеріального становища та соціального забезпечення.

Розірвання трудових відносин з тимчасово непрацездатними особами або тими, хто перебуває у відпустці може призвести до фінансових труднощів для працівників, які опиняються у такій ситуації.

Подовження робочого часу та скасування скороченого графіку роботи перед святами також є серйозними змінами, які можуть негативно позначитися на здоров'ї та добробуті працівників. Ці зміни не лише збільшують навантаження на останніх, а й позбавляють їх можливості відпочити та відновитися перед важливими святами.

Надмірна влада роботодавців у відмові в наданні відпусток працівникам, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, також створює нерівність та може призвести до недовіри між сторонами.

Нарешті, можливість скасування певних положень колективних договорів без конкретизації, які саме положення можуть бути скасовані, обмежує права працівників та робить їхнє становище більш незахищеним.

Отже, прийняті законодавчі зміни, хоча і можуть бути виправданими у воєнний час, мають суттєвий вплив на трудові права та інтереси працівників. Це викликає не лише занепокоєння серед працівників, а й створює потребу в моніторингу і можливих змінах законодавства для збереження балансу між потребами суспільства та вимогами ситуації.

1. Тіхонова Л. Д. Трудові права у національному законодавстві та міжнародних договорах про права людини. *Петрівсько-Роменська громада*. 2024. URL : <https://pr-otg.gov.ua/informacziya-2/trudovi-prava-u-nacziionalnomu-zakono/>.

2. Кайда Н. Право на працю в умовах воєнного стану. *HSA*. URL : <https://www.hsa.org.ua/blog/pravo-na-pratsyu-v-umovah-voyennogo-stanu>.

3. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

4. Черненко Н. І. Міграційні процеси в умовах війни: шляхи розв'язання проблем. *Таверійський науковий вісник. Серія : Економіка*. 2023. № 16. С. 229–235.

5. Кириленко Т. Під час війни: скільки українців гинуть і травмуються на роботі. *Дзеркало тижня*. URL: <https://zn.ua/ukr/UKRAINE/pid-chas-vijni-skilki-ukrajintsi-v-hinut-i-travmujuetsja-na-roboti.html>.

6. Присяжна Л. Понад 80% українського бізнесу залишилися у своїх регіонах – дослідження.

LIGA ZAKON. URL : https://biz.ligazakon.net/news/222625_ponad-80-ukranskogo-bznesu-zalishilis-u-svokh-regonakh--dosldzhennya.

7. Савін Т. Ринок праці втратив понад 2 млн осіб: який бізнес постраждав від мобілізації працівників у ЗСУ. *Фокус*. URL : <https://focus.ua/uk/eksklyuzivny/621976-rinok-praci-vtrativ-ponad-2-mln-osib-yakij-biznes-postrazhdav-vid-mobilizaciyi-pracivnikiv-u-zsu>.

УДК 349.24:342.78

DOI: 10.31733/15-03-2024/2/159-161

Олена КОВАЛЕНКО

завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін і трудового права імені професора О.І. Процевського Харківського національного педагогічного університету імені Г.С. Сковороди, доктор юридичних наук

ЩОДО АКТУАЛЬНОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, РЕАЛІЗАЦІЇ ТА ЗАХИСТУ ПРАВА НА БЕЗПЕЧНІ ТА ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Питання забезпечення, реалізації та захисту трудових прав завжди були актуальними. Адже враховуючи те, що фундаментальне щодо побудови системи відносин у сфері найманої праці право – право на працю є основним соціально-економічним правом, реалізація якого дозволяє забезпечити себе та свою сім'ю засобами для існування у переважній кількості випадків, зрозуміло, що це право, а також усі інші похідні від нього права (а це всі існуючі трудові права) потребують державних механізмів щодо можливостей безперешкодного здійснення. Відповідно, важливість вирішення означеного питання не втрачає своєї актуальності ніколи і навіть підвищується у реаліях дії режиму воєнного стану.

З часів виділення трудового права в окрему галузь саме сторона працівника вважається в трудовому праві більш слабкою стороною. Покладаючи на роботодавця через ст. 21 КЗпП України та Закон України «Про охорону праці» обов'язок створити всі необхідні, передбачені чинним законодавством, умови, варто сподіватися на його добросовісність щодо виконання цієї вимоги. Але, звичайно, наявність у законодавстві таких імперативних приписів не стовідсотково убезпечує від порушення права працівника на безпечні і здорові умови праці. Тому законодавство містить приписи щодо наслідків таких порушень і щодо дій працівника, які у сукупності складають механізм забезпечення права працівника на безпечні та здорові умови праці.

Насамперед мова йде про існування у ст. 9 КЗпП України під назвою «Недійсність умов трудових договорів, які погіршують становище працівників» припису, що «умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди» [1].

Важливо наголосити, що мова йде про неприйнятність внесення до трудового договору умов, які порівняно з чинним законодавством погіршують положення працівника, тобто обмежують права, ставлять у нерівне становище порівняно з іншими працівниками щодо можливостей, реалізації прав, встановлюють додаткові обов'язки тощо. Якщо такі умови і вносяться до трудового договору, то вони не діють, не можна вимагати їх виконання від працівника чи застосовувати їх щодо працівника з моменту дії трудового договору. Ці умови недійсні. Але мова йде саме про умови, а не про весь трудовий договір. Тому договір не втрачає чинності – нечинною стає лише умова, яка погіршує становище працівника. І тут, на жаль, варто констатувати, що з'явиться така очевидно невідгідна для працівника умова може під впливом (натиском) роботодавця, а тому навряд чи останній сам визнає свою помилку, а отже, як того вимагає законодавство, визнає таку умову недійсною. Тому, вочевидь, за захистом свого права працівнику доведеться звернутися до суду.

До речі, трудове законодавство, на відміну від цивільного, не містить правової