

Богдан КОНДРАТЕНКО
аспірант кафедри
цивільно-правових дисциплін
ННІ права та інноваційної освіти
Дніпровського державного
університету внутрішніх справ
(м. Дніпро, Україна)

**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ЗАХИСТУ ТРУДОВИХ ПРАВ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ З УРАХУВАННЯМ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ
ПЕВНИХ КАТЕГОРІЙ, ЗОКРЕМА ОСІБ З ІНВАЛІДНІСТЮ, УЧАСНИКІВ
БОЙОВИХ ДІЙ ТА СТУДЕНТІВ ЗАОЧНОЇ ФОРМИ НАВЧАННЯ**

В умовах воєнного стану система забезпечення трудових прав громадян зазнала значних змін. Викликані надзвичайною ситуацією обмеження прав працівників стали реальністю для багатьох категорій громадян. Проте не можна забувати, що навіть у кризових умовах важливо зберігати базові принципи захисту прав людини, зокрема трудових прав. Це стосується також осіб з інвалідністю та студентів, які навчаються за заочною формою навчання. Тому важливо знайти способи вдосконалення правових механізмів, щоб у кризові періоди ці категорії осіб не залишалися без належного захисту. Зокрема, стаття 43 Конституції України [1] гарантує право кожного на працю, яку людина вільно обирає, та справедливую винагороду.

Уповноважений Верховної Ради України з прав людини також приділяє увагу особливостям законодавчого регулювання трудових відносин відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у своїх роз'ясненнях [2].

Особи з інвалідністю часто стикаються з додатковими труднощами у трудових відносинах, а під час воєнного стану ці проблеми можуть посилюватися. Уряд України вже має певні ініціативи, спрямовані на полегшення працевлаштування осіб з інвалідністю, зокрема квоти на робочі місця, а також підтримку підприємств, які наймають осіб з інвалідністю. Однак на практиці реалізація цих ініціатив залишається недостатньою.

У період воєнного стану важливим є не тільки створення нових робочих місць для осіб з інвалідністю, а й забезпечення їхніх прав на рівних умовах з іншими працівниками. Однією з головних проблем є відсутність належних умов праці для осіб з інвалідністю, що може призвести до порушення їхніх прав.

Так, частиною другою статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон 2136) передбачено, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення) [3].

Водночас статтею 10 Закону України «Про відпустки» [4] передбачено, що щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України;
- 9) батькам-вихователям дитячих будинків сімейного типу;

9-1) працівникам, які є членами пожежно-рятувальних підрозділів для забезпечення добровільної пожежної охорони не менше року;

10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Таким чином, усі наведені категорії осіб фактично втратили право на відпустки в зручний для них час, якщо працюють на підприємствах критичної інфраструктури. Водночас доцільність такого обмеження прав цих категорій працівників викликає сумніви, враховуючи досить невеликий відсоток таких працівників на підприємстві. Крім того, ненадання відпустки у зручний час особі з інвалідністю може вплинути на її стан здоров'я.

Також окремої уваги потребує те, що нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), що передбачено статтею 6 Закону 2136.

У той же час понаднормова робота та робота в нічний час допускається лише за згодою особи з інвалідністю за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям, викладеним у довідці МСЕК (ст. 55, 63 Кодексу Законів про працю України) [5].

Таким чином, Закон 2136 фактично дозволяє залучати осіб з інвалідністю, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, до понаднормових робіт.

Крім того, відповідно до абзацу третього частини першої статті 12 Закону 2136 у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену абзацом першим цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати [4].

Така норма законодавства дозволяє відмовляти студентам, які навчаються без відриву від виробництва, в оплаті відпусток у зв'язку з навчанням, а учасниками бойових дій – в оплаті додаткової відпустки із збереженням заробітної плати, чим можуть користуватися роботодавці навіть тоді, коли кошти на фінансування таких відпусток є.

Аналіз чинного законодавства та його впливу на працівників в умовах воєнного стану свідчить про наявність значних обмежень трудових прав, особливо для осіб з інвалідністю, студентів заочної форми навчання та інших вразливих категорій. Основні проблеми включають:

- Втрату окремими категоріями працівників права на відпустки в зручний для них час, якщо вони працюють на підприємствах критичної інфраструктури, що є особливо важливим для осіб з інвалідністю, яким може бути необхідний відпочинок для підтримання здоров'я.
- Можливість залучення осіб з інвалідністю до понаднормових робіт на підприємствах критичної інфраструктури, що може суперечити їхнім медичним рекомендаціям.
- Позбавлення працівників додаткових оплачуваних відпусток, зокрема студентів, які навчаються без відриву від виробництва, та учасників бойових дій.
- Загальне послаблення соціальних гарантій, яке може мати довгострокові негативні наслідки як для працівників, так і для економіки в цілому.

Такі обмеження можуть призвести до соціальної несправедливості, зниження рівня захисту працівників та негативного впливу на їхнє фізичне та психологічне здоров'я.

Пропозиції

1. Внести зміни до законодавства, які б гарантували особам з інвалідністю право на відпустку у зручний для них час, навіть якщо вони працюють на об'єктах критичної інфраструктури. Це дозволить уникнути погіршення стану їхнього здоров'я.

2. Обмежити можливість залучення осіб з інвалідністю до понаднормових робіт на підприємствах критичної інфраструктури без їхньої згоди та відповідних медичних висновків.

3. Забезпечити студентам, які навчаються заочно, право на оплачувані відпустки у зв'язку з навчанням навіть під час воєнного стану, щоб не позбавляти їх можливості здобувати освіту.

4. Зберегти для учасників бойових дій право на оплачувані додаткові відпустки, адже вони мають підвищене фізичне та психологічне навантаження, яке вимагає періодичного відпочинку.

5. Посилити державний контроль за дотриманням трудових прав працівників,

особливо вразливих категорій, через інспекцію з питань праці та залучення громадських організацій до моніторингу ситуації.

Запропоновані зміни дозволять зменшити негативні наслідки обмеження трудових прав під час воєнного стану та забезпечити баланс між інтересами працівників і роботодавців.

1. Конституція України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>.
2. Роз'яснення щодо особливостей трудових відносин відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: https://ombudsman.gov.ua/news_details/rozyasnennya-shchodo-osoblivostej-trudovih-vidnosin-vidpovidno-do-zu-pro-organizaciyu-trudovih-vidnosin-v-umovah-voyennogo-stanu.
3. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
4. Закон України «Про відпустки». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр#Text>.
5. Кодекс законів про працю України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

Дарина ПЛОТЯН

аспірант науково-дослідної лабораторії
з проблем державотворення
та правозастосування ННІ права
та психології Національної академії
внутрішніх справ (м. Київ, Україна)

<https://orcid.org/0009-0009-9610-136X>

МІЖНАРОДНИЙ КОМЕРЦІЙНИЙ АРБІТРАЖ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ АЛЬТЕРНАТИВНИЙ СПОСІБ ВРЕГУЛЮВАННЯ СПОРІВ

Розвиток альтернативних способів врегулювання спорів таких як переговори, медіація та арбітражі на практиці показали свою спроможність швидко та ефективно вирішувати поставлені перед ними задачі. Зокрема, міжнародний комерційний арбітраж став найпоширенішим механізмом вирішення спорів у сфері зовнішньоекономічної діяльності.

Останнім часом більшає учасників зовнішньоекономічної діяльності під час виникнення спорів чи навіть ще на стадії укладення зовнішньоторговельного контракту (тобто до моменту виникнення самої суперечки), які звертають увагу на їх подальші альтернативні способи вирішення, зокрема і на комерційний арбітраж [1].

Як влучно підкреслював Г. А. Цірат міжнародний комерційний арбітраж застосовується до вирішення спорів, що виникають із приватноправових відносин з іноземним елементом, які мають комерційний характер [3, с. 16].

Арбітраж вважається альтернативним способом вирішення спорів відносно державного, що здійснюється обраною сторонами юридичного конфлікту особою чи групою осіб на підставі угоди, шляхом винесення рішення, що є обов'язковим до виконання сторонами [2, с. 11]. Зазначення цього способу як «альтернативного» вказує на можливість його застосування за домовленістю сторін міжнародного комерційного спору, не вдаючись до процедури вирішення такого спору в національних судах.

За своєю юридичною природою міжнародний комерційний арбітраж є способом приватного врегулювання спору, що, на відміну від державних судів, є міжнародно визнаним через його більшу ефективність, гнучкість та конфіденційність [4, с. 34]. На підтвердження практичної апробації такої наукової тези, можна звернутися до бачення голови Міжнародного комерційного арбітражного суду при Торгово-промисловій палаті України М.Ф. Селівона, який зазначає, що загальноновизнаним і обґрунтованим є висновок про те, що ефективним міжнародний комерційний арбітраж можна назвати тоді, коли його рішення виконуються в будь-якій державі світу, де знаходиться боржник або його майно [6].

Ураховуючи те, що арбітражне рішення може бути примусово виконане у 150 країнах світу, то, як вказує М. Д. Пленюк, інститут міжнародного комерційного арбітражу є надзвичайно зручним інструментом насамперед для бізнесу [5]. І дійсно, з огляду на те, що основною метою контрагентів є якнайшвидше вирішення проблеми, то такий спосіб виявляється доволі прийнятним і, що є основним, законним, позбавляючи можливості бюрократизації процесу розгляду справи.