

SECTION 3. CONSTITUTIONAL LAW**3.1 Реалізація конституційного права на працю в умовах воєнного стану**

Право на працю є одним з найважливіших у системі соціально-економічних прав людини. Його реалізація зумовлює нормальне функціонування і розвиток людини у суспільстві, сприяє задоволенню життєво-необхідних потреб, а також надає можливість скористатися іншими конституційними правами і свободами: на відпочинок, на страйк, на вільний розвиток своєї особистості, на достатній життєвий рівень тощо. Тобто, соціально-економічні права, зокрема й право на працю, передусім покликані забезпечити гідні умови життя людини та є продовженням наскрізної ідеї гарантування людської гідності [45, С.219].

За періодизацією включення до конституцій право на працю належить до другого покоління прав людини. Це право належним чином гарантовано на міжнародному рівні. Так, відповідно до ст. 23 Загальної декларації прав людини кожна людина має право на працю, на вільний вибір роботи, на справедливі і сприятливі умови праці та на захист від безробіття [46]. Подальша його деталізація відображена у Міжнародному пакті про громадянські і політичні права, Європейській конвенції про захист прав людини та основоположних свобод, Європейській соціальній хартії, а також на рівні національних конституцій. До прикладу, ст. 24 Конституції Польщі проголошує, що праця знаходиться під охороною Республіки Польща. Держава здійснює нагляд за умовами здійснення праці [47]. Згідно зі ст. 48 Конституції Болгарії громадяни мають право на працю. Держава піклується для здійснення умов цього права. Дуже важлива теза передбачена на рівні ч.2 ст. 48: держава створює умови для здійснення права на працю особам, які мають фізичні і психічні вади [48]. Досить детально регламентовано право на працю у Конституції Румунії. А саме, ст. 38 закріплює право на працю і соціальну охорону праці. Зокрема, наголошується, що при рівній праці жінки мають рівну з чоловіками заробітну плату. Стаття 39

забороняє примусову працю [49]. Відповідно до ст. 43 Конституції України кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується [50].

Згідно чинного законодавства України право на працю не належить до абсолютних прав, тобто таких, які не підлягають обмеженню. Відповідно до ст. 64 Основного Закону України в умовах воєнного та надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод особи. Відповідно до Закону України від 12 травня 2005 року «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан – це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень [51].

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України 24 лютого 2022 року Законом України був затверджений Указ Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» [52]. Указ передбачає, що тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені, зокрема статтями 43 (право на працю), 45 (право на відпочинок) Конституції України. У зв'язку з триваючою широкомасштабною збройною агресією Російської Федерації проти України 17 травня 2022 року Президент України прийняв Указ №341/2022 «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» з 25 травня 2022 року строком на 90 діб, який був затверджений парламентом України 22 травня 2022 року.

Обмеження прав і свобод людини і громадянина повинні бути співмірні ситуації, що складається та відповідати іншим правовим зобов'язанням й не допускати дискримінації у будь-якій сфері суспільних відносин. Не даремно положення ч. 2. ст. 29 Загальної декларації прав людини визначає, що при реалізації своїх прав і свобод кожна людина повинна піддаватися тільки таким обмеженням, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших й задоволення справедливих вимог моралі, суспільного порядку і загального благополуччя в демократичному суспільстві [46]. На законодавчому рівні допускається можливість обмеження або відступ від деяких прав для досягнення законних цілей, але при цьому повинні міститися жорсткі вимоги коли, як і до якої міри такі обмеження можливі. Будь-які обмеження повинні переслідувати законну мету, бути необхідними, ефективними і заснованими на доказах [53].

Питанню обмеження прав людини і громадянина, в тому числі права на працю, особливу увагу було приділено на 109 сесії Міжнародної конференції праці. Основна увага була зосереджена на тому, що обмеження прав викликано обставинами, що склалися та покликані забезпечити національну безпеку і здоров'я населення, разом з тим такі обмеження слугують законною метою та все ж таки повинні відповідати принципам міжнародного права, а саме:

- 1) принципу законності – такі обмеження не можуть бути довільними та повинні спиратися на норми закону;
- 2) принципу необхідності – органи виконавчої влади повинні довести, що такі обмеження дійсно необхідні у зв'язку з обставинами, що склалися;
- 3) принципу співрозмірності – передбачає необхідність тестування обмежувальних заходів на предмет їх співрозмірності ризикам і ситуації;
- 4) принципу недопущення дискримінації окремих груп, суспільства при одночасному дотриманні відповідних вимог, закріплених у міжнародних договорах про права людини [54].

Конституція України наголошує, що утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (ч. 2 ст. 3) [50]. Конституційний

Суд України деталізував, що зміст права на працю, крім вільного вибору праці, включає також відповідні гарантії реалізації цього права. Орган конституційної юрисдикції констатував, що всі трудові відносини повинні ґрунтуватися на принципах соціального захисту та рівності для всіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором, що, зокрема, має відображатись у встановленні вичерпного переліку умов та підстав припинення таких відносин. (Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019).

Однак, під час дії воєнного стану гарантувати належні, здорові й безпечні умови праці вкрай важко. Частина підприємств припинила свою роботу через руйнування або знаходження в зоні окупації, через нестачу сировини, з інших об'єктивних і суб'єктивних причин. У Міжнародній організації праці підрахували, що через війну в Україні було втрачено майже 5 мільйонів робочих місць. Генеральний директор Міжнародної організації праці Гай Райдер засудив «неспровокований та невиправданий напад Російської Федерації на Україну, що ведеться із порушенням міжнародного права» та наголосив, що ті, хто відповідають за цю агресію, добре знають, що її найпершими жертвами стане працююче населення, а втрати робочих місць, підприємств та джерел засобів до існування матиме масивний характер і триватиме протягом багатьох років[55]. За даними пресслужби Міністерства внутрішніх справ України з 24 лютого з України виїхало понад 6,2 млн осіб [56]. Більшість з них – це жінки працездатного віку й діти. Війна ускладнила демографічну кризу в Україні і назавжди змінить вітчизняний ринок праці.

В умовах воєнного стану держава й приватний сектор змушені вдаватися до нетипових для мирного часу кроків й способів врегулювання трудових відносин, що викликало необхідність їх адаптування під реалії сьогодення. У зв'язку з цим, 15 березня 2022 року Президентом України підписано Закон «Про

організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», котрий визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану [57]. Закон має пріоритет у застосуванні по відношенню до чинного Кодексу законів про працю України та діє винятково протягом періоду воєнного стану та втрачає чинність із дня його припинення або скасування.

Вказаним вище документом передбачено новели в трудовому законодавстві та внесено певні зміни в механізми реалізації права на працю, що були закріплені в чинному трудовому законодавстві. Так, відповідно згаданого вище Закону, змін зазнали положення, що стосуються:

- особливостей укладення трудового договору, а саме форми трудового договору та можливості укладення строкових трудових договорів, а також порядку встановлення випробувального терміну для будь-якої категорії працівників (ст.2). Аналізуючи дану норму, слід звернути увагу на коментар Мінекономіки, в якому визначено, що метою таких дій є можливість оперативного залучення до праці нових працівників та усунення дефіциту й браку робочої сили [58]. Стосовно форми трудового договору, то укладення договорів як письмово так і усно дасть можливість залучення більшої кількості робочої сили задля підняття економіки нашої країни;

- особливостей переведення та зміни істотних умов трудового договору (ст.3). Чинний Кодекс законів про працю України визначає механізм переведення працівника на іншу роботу, разом з тим Закон №2136-IX змінює його, та визначає можливість такого переведення без погодження з самим працівником та таку, що є необумовленою трудовим договором лише у випадку відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Мінекономіки роз'яснює, що переведення можливе

лише якщо воно: здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей; не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника); оплата праці становить не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою [58]. Говорячи про зміну істотних умов праці, основна увага зосереджена на тому, що повідомляти працівника про такі зміни за два місяці не потрібно, лише попередньо після прийняття роботодавцем відповідного рішення. Також, унеможлиблюється звільнення працівника за п.6 ст.36 КЗпП за відмову від роботи в умовах таких змін, та надається можливість відправити такого працівника на простій, призупинити з ним трудовий договір або за ініціативою працівника піти у відпустку без збереження заробітної плати;

- особливостей розірвання трудового договору як з ініціативи працівника так і роботодавця, що стосується строків повідомлення про звільнення та можливості такого звільнення у період тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці (ст.ст.4-5). Аналізуючи положення, щодо порядку звільнення з ініціативи одного з суб'єктів трудових правовідносин, варто зауважити, що зміни стосуються порядку попередження роботодавця про звільнення з ініціативи працівника та визначають строк попередження той який вказаний у заяві останнього лише з виключних підстав; надається право роботодавцю звільнити працівника у період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці, що зумовлено законними підставами; отримання згоди виборного органу первинної профспілкової організації не вимагається при звільнення за ст.ст.40-41 КЗпП;

- особливостей встановлення обліку робочого часу та часу відпочинку, а саме можливості збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень при нормальній тривалості та 50 годин при скороченому робочому часі, а також скорочення тривалості часу щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин

(ст.6). Введення таких режимів є необов'язковим, оскільки це є правом, а не обов'язком роботодавця, та повинно бути належним чином обґрунтоване з урахуванням умов виробництва. Також, на період дії воєнного стану обмежується норми щодо скорочення тривалості робочого дня на передодні святкових, неробочих та вихідних днів, разом з тим, не діють норми КЗпП щодо встановлення граничних норм надурочних робіт, перенесення вихідних та неробочих днів тощо;

- особливостей, що стосуються роботи окремих категорій працівників та залучення їх до роботи у нічний час (ст.ст.8-9). Ці зміни торкаються порядку залучення до роботи у нічний час вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, інвалідів та залучення таких категорій працюючих до робіт з важкими та небезпечними умовами праці;

- особливостей регулювання питань оплати праці, зупинення окремих положень колективного договору та реалізації конституційного права на відпустки (ст.ст. 10-12). Особливих змін зазнав інститут відпусток, оскільки відповідно до ст. 12 - у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. Окрім того, роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку 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. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження будь-яким строком. Тобто, варто зазначити, що в умовах воєнного стану право на відпуски дещо обмежується, а саме стосовно тривалості щорічної основної відпустки;

- призупинення трудового договору (ст.13), що є нововведенням в трудовому законодавстві, та викликало багато спірних питань використання цієї норми на практиці. Коментуючи статтю 13 Мінекономіки визначає, що у зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється

від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи [58]. Тобто, призупинення договору не припиняє трудових відносин та відрізняється від припинення, оскільки підстави припинення договору визначені чинним Кодексом законів про працю України. Але, разом з тим, аналізуючи ч.3 ст.13 Закону, що стосується відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат актуальним залишається питання механізму стягнення таких виплат за весь час призупинення трудового договору працівникам країною-агресором. Також, варто відмітити, що період призупинення дії трудового договору повинен бути зарахований до страхового стажу працівника. Але, знову ж таки повинен бути вироблений єдиний механізм врегулювання цього питання для всіх категорій працівників.

Разом з тим слід наголосити, що, окрім Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яким внесено зміни до реалізації конституційного права на працю, на розгляді у Верховній Раді перебувають ще законопроекти, якими передбачається адаптація норм чинного трудового законодавства до умов війни. Так, законопроектом №7251 «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 5 квітня 2022 року пропонується внести зміни до КЗпП та ряду законів. Насамперед нововведення стосуватимуться: документів та документообігу, які під час дії воєнного стану повинні вестися в електронній формі; пропонується запровадження додаткової підстави для звільнення працівника - неможливість забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій, а також вводиться особлива процедура вивільнення таких працівників; введення додаткових підстави для розірвання трудового договору таких як відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці; призов, смерть, або визнання безвісно відсутнім ФОПа який використовує найману працю; смерть або оголошення безвісно відсутнім працівника. Законопроектом вводяться норми,

покликані прискорити перехід до обліку трудової діяльності працівника в електронній формі, визначається поняття сумісництва, що забезпечить можливість працівникам, які були вимушені покинути свої робочі місця, працевлаштуватися на іншій роботі. Також внести зміни пропонують до інституту відпусток, а саме, законопроект містить положення про те, що: час протягом якого працівник мобілізований, не зараховується до страхового стажу, що впливає на щорічну відпустку; врегульовується питання оплати додаткової відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності, а саме за рахунок коштів підприємств, призначених на оплату праці, або за рахунок коштів фізичної особи, в якій працюють за трудовим договором працівники та пропонується зменшити її тривалість з 14 до 7 календарних днів; скасовується обов'язок виплати заробітної плати за три дні до початку відпустки; врегульовано окремі питання виплати грошової компенсації за не використані працівником дні щорічних відпусток, а також додаткової батьківської відпустки у разі його смерті, а саме – входження до складу спадщини таких виплат, у разі відсутності спадкоємців; фонд соціального страхування не проводитиме фінансування відпустки по догляду за дитиною; компенсаційні виплати у разі переведення працівника на інше підприємство не перераховуватимуться. Окрім того, положення про час роботи та відпочину також пропонують змінити, а саме проектом конкретизовано порядок регламентації робочого часу та часу відпочинку у період дії воєнного часу, зокрема, відносно категорій працівників, яким може бути збільшено тривалість роботи впродовж тижня, відновлено механізм оплати праці за роботу у вихідний день, уточнено порядок надання щорічної основної відпустки. Також акцентовано увагу на тому, що запровадження подовженої тривалості роботи є правом, а не обов'язком роботодавця. Проектом уточнено порядок та умови застосування механізму призупинення дії трудового договору [59].

Відповідно до ст. 1 Конституції Україна є соціальною державою [50]. З огляду на це, держава має дотримуватися відповідних стандартів у сфері захисту соціальних прав особи. Основними завданнями соціальної держави є створення

умов для реалізації соціальних, культурних та економічних прав людини, сприяння самостійності і відповідальності кожної особи за свої дії, надання соціальної допомоги тим громадянам, які з незалежних від них обставин не можуть забезпечити достатній рівень життя для себе і своєї сім'ї. (Рішення Конституційного Суду України від 25 січня 2012 року № 3-рп/2012). Як значив Конституційний Суд України закріплення в Основному Законі України права громадян на соціальний захист сприяє виконанню обов'язку держави зі створення умов для реалізації громадянами права на працю, що корелюється з вимогами приписів Основного Закону України (частина друга статті 43) та Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права (статті 16, 17)(Рішення Конституційного Суду України (Другий сенат) у справі за конституційною скаргою Жабо Тетяни Максимівни щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини третьої статті 40 Кодексу законів про працю України від 4 вересня 2019 року № 6-р(П)/2019.

Далі орган конституційної юрисдикції наголосив, що зі змісту статті 46 Основного Закону України випливає, що держава зобов'язана здійснювати соціальний захист насамперед тих осіб, які не можуть самостійно себе забезпечити шляхом реалізації права на працю та/або позбавлені засобів існування. При цьому соціальна орієнтованість держави та принцип соціальної солідарності не можуть замінити особисту відповідальність людини за власну долю та добробут своєї сім'ї. Державна система соціального захисту має заохочувати і не повинна стримувати прагнення особи покращити умови життя для себе і своєї сім'ї (Рішення Великої палати Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням 50 народних депутатів України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень пункту 7 розділу II Закону України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» від 7 листопада 2018 року № 9-р/2018).

10 червня 2022 року на засіданні Уряду України було оголошено про запуск нової економічної стратегії, яка діятиме в умовах війни, допоможе нашій

економіці вистояти та стане фундаментом для післявоєнного відновлення. Всього це 8 програм, спрямованих на створення робочих місць через підтримку бізнесу, держзамовлення, будівництво, кредитування та працевлаштування безробітних. Це також безповоротна грантова допомога малому та середньому бізнесу, підтримка українських виробників, будівництво нової інфраструктури[60].

Такою і має бути соціальна політика сучасної держави – створення належних умов для працездатного населення і підтримка тих, хто не в змозі про себе подбати або опинився у складній життєвій ситуації. Важливо, щоб усі законодавчі новели попри умови воєнного стану, були в парадигмі визнання людини найвищою соціальною цінністю. Адже держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави.