

ТРУДОВЕ ПРАВО

DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2023.50.280277>

УДК 349.2

Ю. В. Кузнецова, канд. юрид. наук, доцент
Державний вищий навчальний заклад
«Приазовський державний технічний університет»
Кафедра економічної теорії та підприємництва
e-mail: kuznetsova_y_v@pstu.edu

РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

У статті висвітлюються проблемні питання, що виникають у трудових правовідносинах під час воєнного стану. Учасниками трудових правовідносин є велика кількість суб'єктів, як працівників, так і роботодавців, й, відповідно, ця проблематика є дуже важливою. Розглядаються фактори, які зумовлюють реформування трудового законодавства, досліджуються нові механізми правового регулювання. Водночас, в результаті оновлення правового регулювання виробляється практика правозастосування, яка виявляє правові колізії. Подальший розвиток трудових правовідносин виявляє і правові лакуни - неурегульовані суспільні трудові відносини, які потребують правової регламентації.

Проблематика законодавчого регулювання правовідносин, незважаючи на їхню часткову інноваційність, вже досліджується науковцями. Вченими надаються як загальні огляди проблематики, так і присвячується увага окремим проблемам. Водночас, і законодавче регулювання, і практика правозастосування цієї сфери зумовлює подальше дослідження як окремих питань, так і загальних засад трудового законодавства.

Дослідження актуальних проблем трудових правовідносин та їхньої правової регламентації проводиться з метою вироблення пропозицій щодо подальшого правового регулювання.

У статті проведено докладний аналіз змін до Кодексу законів про працю України. Проведено кількісний та якісний аналіз внесених змін. Проаналізовано тенденції правового регулювання під час воєнного стану, розглянуто новий понятійний апарат, закони, якими було внесені зміни.

Акцентується увага на такому новому правовому інституті як призупинення дії трудового договору, оцінюються його позитивні та негативні прояви, досліджуються погляди науковців на проблемні питання та позиція законодавця у їхньому вирішенні, новітнє правове регулювання.

Розглядається проблематика втрати трудової книжки як документа, що посвідчує страховий/трудова стаж, та її відновлення.

Робиться висновок, що стрімкий розвиток трудового законодавства, який, водночас, має своє відображення у правовій доктрині, у правозастосовчій практиці та у судовому прецеденті.

Ключові слова: трудове законодавство, воєнний стан, призупинення дії трудового договору, простій, єдиний соціальний внесок.

Постановка проблеми. Трудові права і свободи регламентовано на конституційному рівні – це право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, захист від незаконного звільнення, право на своєчасне одержання винагороди за працю, право на страйк, право на відпочинок, тощо.

Введення воєнного стану в Україні безперечно змінило трудові відносини та зумовило реформування їхнього правового регулювання.

З'явилися такі нові умови сьогодення, як фактична відсутність працівника на робочому місці через його перебування на тимчасово окупованій території; переміщення підприємств, установ та організацій у іншу місцевість; неможливість перебування всіх працівників у місці перебування роботодавця; труднощі із своєчасною виплатою заробітної плати; знищення майна підприємств (фактично – робочих місць); неможливість надання відпусток працівникам у звичному порядку; висока смертність учасників трудових правовідносин; необхідність виконання обов'язків працівників, які де-факто не працюють, однак, де-юре є працівниками тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблематика законодавчого регулювання трудових правовідносин, незважаючи на їхню часткову інноваційність, вже досліджується науковцями. Вченими надаються як загальні огляди проблематики, так і присвячується увага окремим проблемам. Так, науковці К. Ю. Мельник та І. В. Новосельська розглядали питання оформлення трудових відносин та укладання трудового договору. Питанню обмеження прав і свобод людини і громадянина, і, зокрема, трудових прав під час воєнного стану, присвятили свої роботи А. Р. Крусян та Я. В. Сімутіна. Проблематику призупинення трудових відносин розглядали у своїх роботах М. П. Глушенко та Я. В. Свічкарьова. Припинення трудових правовідносин стало предметом дослідження Н. З. Рогатинської та М. В. Хмари.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. І законодавче регулювання, і практика правозастосування цієї сфери, зумовлює подальше дослідження як окремих питань і загальних засад трудового законодавства, так і окремих питань, зокрема, призупинення дії трудового договору.

Метою статті є дослідження актуальних проблем трудових правовідносин, їхньої правової регламентації та вироблення пропозицій щодо подальшого правового регулювання.

Вклад основного матеріалу. Наразі основою трудового законодавства є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) 1971 року. Незважаючи на півстолітню історію правового регулювання трудових правовідносин, які суттєвим чином змінилися за часи його існування, та велику кількість законопроектів Трудового кодексу України, саме цей документ регламентує трудові правовідносини. Тільки за часів незалежної України було прийнято 151 Закон України, який вносив зміни до КЗпП України. Це при тому, що загалом у КЗпП України міститься 265 статей, за винятком 23 статей, виключених з його змісту, і не враховуючи 3 додані розділи – стосовно забезпечення зайнятості вивільнюваних працівників, трудового колективу та спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Причому останній – це новація воєнного стану.

Слід зазначити, що трудове законодавство зазнало суттєвих змін саме за період воєнного стану. Так, слід зауважити, що до КЗпП України тільки за 2022 рік,

а це, здебільшого, період воєнного стану, було прийнято 15(!) Законів України, що змінювали КЗпП України.

Для порівняння на Діаграмі 1 наводиться динаміка внесення змін до КЗпП України, а, саме, наведено кількість законів України, котрими вносилися зміни за останні шість років.



Діаграма 1.

Поряд з цим, слід зазначити, що такі зміни носять не лише кількісний, але й якісний характер.

Частково нові правові приписи стосуються особливостей трудових відносин під час воєнного стану, частково – загальних положень трудового законодавства.

Найважливішими законами, що регламентують трудові правовідносини під час воєнного стану, є такі Закони України: «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 року, «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року.

Зокрема, саме в період воєнного стану, отримали нові дефініції такі поняття як «трудоий договір» та «колективний договір», «сумісництво». На рівні КЗпП України отримали визначення такі правові категорії як «професія (вид занять)», «кваліфікація», «Реєстр кваліфікацій», «професійний стандарт» «мобінг (цькування)», тощо. Запроваджено нові правові форми взаємодії працівника та роботодавця – зокрема, інститут призупинення трудового договору, трудовий договір з нефіксованим робочим часом, тощо. Певного розвитку набули й дистанційні форми взаємодії між працівником та роботодавцем, зокрема, дистанційний договір та дистанційний інструктаж.

На наш погляд, найінноваційнішим є запровадження інституту призупинення дії трудового договору. Така процедура докладно регламентована статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1].

Це застосовується, наприклад, у ситуаціях, коли підприємства/установи/організації переміщуються з тимчасово окупованих територій, а працівники залишаються. Таким чином, у зв'язку зі знаходженням працівника на особливо небезпечній території, роботодавець не може забезпечити його роботою, і працівник фактично не виконує трудові обов'язки, але, підстав для припинення трудових відносин ще немає.

Ніяких додаткових умов для призупинення дії трудового договору законодавство не містить.

У науці проводиться порівняння між призупиненням дії трудового договору та простоем, підкреслюються спільні риси, зокрема, призупинення роботи з обставин, які не залежать від волі працівника. Називаються і відмінності. Так, підставою запровадження простою можуть бути будь-які обставини, які спричинили саме припинення роботи, щодо призупинення – підставою запровадження цього стану є саме відсутність роботи, яку виконував би працівник через воєнний стан в країні. Стосовно строків: простій може тривати будь-який період часу, поки існують обставини, через які було унеможливлено виконання роботи. У випадку призупинення – на строк не більше ніж період дії воєнного стану [2, с. 65].

Слід зазначити, що практичнішим є питання сплати єдиного соціального внеску та реалізації соціальних гарантій. На час призупинення трудового договору, роботодавець не виплачує заробітну плату та не сплачує ЄСВ. Відповідно, за цей час у працівника відсутній страховий стаж.

Такий стан речей отримав негативну оцінку науковців. Так, наприклад, І. М. Новак припинення дії трудового договору, без розірвання трудових відносин, вважає легалізацію схованого безробіття, оскільки, таким чином, особа ніби вважається працевлаштованою, однак, при цьому особа не отримує заробітної плати, не може розраховувати на допомогу від держави по безробіттю, особі не зараховується страховий стаж, оскільки не сплачується Єдиний соціальний внесок [3, с. 139].

Науковець Я. В. Сімутіна, досліджуючи обмеження трудових прав в умовах воєнного стану, зазначає, що механізм призупинення трудового договору викликає питання не тільки в контексті юридичної визначеності, а й опосередковано обмежує право на соціальний захист, закріплене в статті 46 Конституції України. При цьому, дослідниця зауважує, що стаття 46 Конституції України, як і стаття 45 (*право на відпочинок – авт.*), не згадується в Указі Президента України № 64/2022 від 24.02.2022 року «Про введення воєнного стану в Україні» [4, с. 149].

Водночас, законодавче регулювання у цьому питанні пішло далі. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо спрощення механізму участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні»

від 04.11.2022 року встановлено, що наймані працівники, з якими призупинені трудові договори, мають право на добровільну сплату ЄСВ самостійно [5].

Також, слід підкреслити, що велике практичне значення мають роз'яснення Міністерства економіки України з окремих питань новітнього законодавства, зокрема, коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [7].

Водночас, слід зазначити, що діалектика трудових правовідносин, під час воєнного стану, зумовлює виникнення нових проблемних питань та, відповідно, пошук шляхів їхнього вирішення. Так, одним з найважливіших питань є документування трудових правовідносин, яке має дуже важливі правові наслідки, зокрема, трудові книжки як документи, що підтверджують трудовий/страховий стаж. Безумовно, з 2011 року, зважаючи на запровадження електронних баз даних, здебільшого є можливість відновлення страхового стажу, однак для працівників, які втратили трудові книжки, відновлення трудового стажу до 2011 року стає фактично неможливим, що безумовно потребує відповідного правового механізму з максимальним урахуванням інтересів працівників.

Висновки і пропозиції. Враховуючи викладене, слід підкреслити стрімкий розвиток трудового законодавства, який водночас має своє відображення у правовій доктрині, у правозастосовній практиці та у судовому прецеденті. Зважаючи на нові виклики, зумовлені воєнним станом, у трудових правовідносинах запроваджено нові механізми правового регулювання, які, також, вже змінюються, відповідно до вимог сьогодення. У той же час, залишаються і невирішені питання, які мають не менш важливе значення.

Список використаної літератури

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 13.05.2023).
2. Свічкарьова Я. В. Щодо призупинення дії трудового договору під час воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука». Серія : Юридичні науки.* 2022. № 6. С. 63-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjju_2022_6_9 (дата звернення: 14.05.2023).
3. Новак І. М. Призупинення трудових відносин: соціально-економічні наслідки. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали круглого столу* (12 травня 2022 р.), м. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С. 138-140.
4. Сімутіна Я. В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права.* 2022. Вип. 13. С. 146-153. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ap_2022_13_25 (дата звернення: 14.05.2023).
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо спрощення механізму участі у загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні : Закон України від 04 листопада 2022 р. № 2734-IX / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2734-20#Text> (дата звернення: 13.05.2023).
6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b->

9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUMovakhVonnogoStanu (дата звернення: 13.05.2023).

7. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2daaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh> (дата звернення: 13.05.2023).

References

1. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 № 2136-IX. Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (accessed May 14, 2023) [in Ukrainian].
2. Svichkarova Ya. V. (2022). Shchodo pryzupynennia dii trudovoho dohovoru pid chas voiennoho stanu [On the suspension of the employment agreement during martime]. *Internauka. Series: «Juridical sciences»*, vol. 52, pp. 63-68. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/mnjui_2022_6_9 (accessed May 14, 2023) [in Ukrainian].
3. Novak I. M. (2022). Pryzupynennia trudovykh vidnosyn: sotsialno-ekonomichni naslidky [Suspension of labor relations: socio-economic consequences]. Features of the implementation of rights in the field of labor and social protection in martial law: Proceedings of the Round Table, P. 138-140 [in Ukrainian].
4. Simutina Ya. V. (2022). Obmezhenia trudovykh prav v umovakh voiennoho stanu [Limitation of labor rights under martial law]. Almanac of Law vol.13, pp.146-153. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ap_2022_13_25 (accessed May 14, 2023) [in Ukrainian].
5. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakoniv Ukrainy shchodo sproshchennia mekhanizmu uchasti u zahalnooboviazkovomu derzhavnomu pensinomu strakhuvanni : Zakon Ukrainy vid 04 lystopada 2022 / Verkhovna Rada Ukrainy. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2734-20#Text> (accessed May 13, 2023) [in Ukrainian].
6. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15 bereznia 2022 № 2136-IX. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUMovakhVonnogoStanu> (accessed May 13, 2023) [in Ukrainian].
7. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn/ Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 1 lipnia 2022 № № 2352-IX. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2daaeb41b29dcfc14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh> (accessed May 13, 2023) [in Ukrainian].

Стаття надійшла 15.05.2023 р.

Yu. V. Kuznetsova, Candidate of Juridical Sciences, Associate Professor
Higher State Educational Institution
«Pryazovskyi State Technical University»
the Department of Economic Theory and Business
e-mail: kuznetsova_y_v@pstu.edu

REFORMATION OF LABOR RELATIONS DURING THE STATE OF MARTIAL

Summary

The article is devoted problematic issues of labor relations during state of war. A large number of entities are participant's labor relations as both workers, and employers work. Thus, a problematic issue is important. The factors of reformatting labor relations are consider. In the article are investigated new mechanisms of legal regulation. At the same time, as a result of renewal legal regulation is made case law which reveals the conflicts of law. Further development of labor relations reveals legal gaps. Unresolved social labor relations are requiring legal regulation.

Problematic issues of legal regulation as despite all of their partial innovativeness are investigated. Authors give the general review of problematic issues. Specific problem also receives much attention. At the same time, both legal regulation and the case law enforcement in this area causes further research at certain aspects and general grounds of labor law.

The goal of the article lies in the researches topical issues of labor relations and their enforce a legal and development of proposals for further legal regulation. During the investigated used methods such as formal-legal, formal-logical, structural-functional, systematic, analytical, modeling method and other.

The article provides a detailed analysis of the amendments to the Labor Code of Ukraine. A quantitative and qualitative analysis of the data was carried out. Analyzed trends in legal regulation during martial law. The conceptual apparatus and the basic provisions of law changes has been considered. Attention is focused on such a new legal institution as the suspension term of the employment contract also positive and negative developments and the views of scientists on problematic issues and the position of the legislator in their decision and the latest legal regulation are examines.

The article deals with the problems of loss employment paper book as a document certifying pension insurance and recover document. The conclusion about rapid development of labor legislation, which at the same time has its reflection in the legal doctrine and judicial practice and precedential rule of law.

Keywords: labor legislation, martial law, suspension of the employment contract, simple, single social contribution.