

Міністерство освіти і науки України

ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ПЕДАГОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
імені Г. С. СКОВОРОДИ

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

**ХАРКІВСЬКОГО НАЦІОНАЛЬНОГО
ПЕДАГОГІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
ІМЕНІ Г. С. СКОВОРОДИ
«ПРАВО»**

Випуск 35

Харків
2022

Жернаков В.В.

Поважні причини в законодавстві про працю й повага до людини
в трудовому праві: проблеми розуміння й регулювання 82

Коваленко О.О.

Новели трудового законодавства України, що характеризують
свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують
право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану..... 94

Шабанов Р.І., Ждан М.Д.

Проблеми забезпечення принципу свободи договорів про працю в умовах
дистанційної роботи науково-педагогічних працівників 100

Ревякін М.О.

Зміст права на працю засуджених до позбавлення волі у контексті
практики Європейського суду з прав людини 107

Лиманський П.П.

Генеza правового регулювання трудової діяльності науково-педагогічних
працівників 114

Лисяк О.І.

Правовий аналіз деяких проблемних питань удосконалення системи
норм чинного законодавства в аграрному секторі України 121

УДК 349.2

<https://doi.org/10.34142/23121661.2022.35.13>

orcid. org/0000-0002-0883-9869

© Коваленко О.О., 2022

О.О. Коваленко**НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА
УКРАЇНИ, ЩО ХАРАКТЕРИЗУЮТЬ
СВОБОДУ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА І
РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ ТА ЗАБЕЗПЕЧУЮТЬ ПРАВО
НА БЕЗПЕЧНІ І ЗДОРОВІ УМОВИ ПРАЦІ В
ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ****O. Kovalenko****NOVELTIES OF THE LABOR LEGISLATION
OF UKRAINE, WHICH CHARACTERIZE THE
FREEDOM OF WILL OF THE EMPLOYEE
AND THE EMPLOYER WHEN CHANGING
THE EMPLOYMENT CONTRACT AND
ENSURE THE RIGHT TO SAFE AND
HEALTHY WORKING CONDITIONS DURING
MARTIAL LAW**

Анотація. Метою наукової статті є розкриття новел трудового законодавства, що характеризують свободу волі працівника та роботодавця при зміні умов трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану. Автор зазначає, що 15 березня 2022 р. було прийнято Закон України N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який і став тим локомотивом, що вніс революційні зміни в регулювання трудових відносин на період дії режиму воєнного стану. Він запровадив багато новел, використання яких було запропоновано законодавцями з метою стабілізації виробничих відносин, що постраждали під час війни, надання засобів підтримки роботодавцям, які втратили свої потужності, і певною мірою надання юридичних гарантій працівникам. Зокрема це стосується зміни трудового договору як втілення явища стабільності трудових відносин щодо площини прояву свободи волі працівника та роботодавця. Автор дійшов висновку, що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став підґрунтям для вирішення проблем провадження трудових відносин, запровадивши на період воєнного стану нові механізми зміни трудового договору, в яких визначив простір свободи волі працівників і роботодавців.

Ключові слова: свобода волі, зміна умов трудового договору, переведення на роботу, необумовлену трудовим договором, зміна істотних умов праці, право на безпечні і здорові умови праці, захист прав і законних інтересів, працівник, роботодавець.

Abstract. The purpose of the scientific article is to reveal the novelties of labor legislation that characterize the freedom of will of the employee and the employer when changing the terms of the employment contract and ensure the right to safe and healthy working conditions during martial law. The author notes that on March 15, 2022 the Law of Ukraine N 2136-IX “On the organization of labor relations in martial law” was adopted, which became the locomotive that brought revolutionary changes in the regulation of labor relations during martial law. He introduced many novelties, the use of which was apparently proposed by legislators in order to stabilize the relations of production affected by the war, to provide support to employers who have lost their capacity, and, to some extent, to provide legal guarantees to workers. In particular, this applies to the change of the employment contract as an embodiment of the phenomenon of stability of labor relations, where, first of all, the changes affected the plane of manifestation of freedom of will of the employee and the employer. It is concluded that the Law of Ukraine “On the organization of labor relations in martial law” became the basis for solving problems of labor relations, introducing new mechanisms of martial law for the period of martial law, which defined the space of freedom of workers and employers.

Keywords: freedom of will, change of terms of employment contract, transfer to work not stipulated by employment contract, change of essential working conditions, right to safe and healthy working conditions, protection of rights and legitimate interests, employee, employer.

Постановка проблеми. Політичні та економічні зміни, що супроводжують розвиток суспільства, неминуче впливають на правове регулювання відносин. Однак українське трудове законодавство є в цьому сенсі феноменом, бо, на відміну від інших держав колишнього Радянського Союзу, від здобуття незалежності 1991р. і до березня 2022 р. воно не зазнало ніяких кардинальних змін. Хоча такі намагання й були, зокрема нещодавно у вигляді законопроекту Про працю [1; 2; 3; 4; 5]. Але всі вони зустріли активний супротив з боку профспілок та науковців і були почуті українськими можновладцями: сумнозвісний законопроект зняли з розгляду.

У цьому випадку наче об’єктивні реалії життя дисонували зі змістом такої реформи трудового законодавства, що вкотре доводило: право є надбудовою до економічних відносин, але воно має ґрунтуватись на тому дусі, що створює ментальні особливості конкретного суспільства, воно має відображати всі здобутки історії розвитку трудових прав і працювати на перспективу розвитку України як соціальної держави.

На відміну від ще здавалося б такого недалекого українського минулого, але й водночас нібито взагалі іншого українського життя, події 24 лютого 2022 р. повністю змінили українську реальність.

Режим воєнного стану, запроваджений на території України Указом Президента України 24 лютого 2022р. і продовжений 14 березня 2022 р., оформив юридичні засади нової української реальності та надав юридичне підґрунтя для запровадження реформи українського трудового законодавства. І в цьому випадку такі революційні зміни стали органічними, природними і навіть доцільними наслідками для ситуації, створеною війною.

15 березня 2022 р. було прийнято Закон України N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [6], який і став тим

локомотивом, що вніс революційні зміни в регулювання трудових відносин на період дії режиму воєнного стану.

Він запровадив багато новел, використання яких було запропоновано законодавцями з метою стабілізації виробничих відносин, що постраждали під час війни, надання засобів підтримки роботодавцям, які втратили свої потужності, і певною мірою надання юридичних гарантій працівникам, зокрема щодо забезпечення права на безпечні і здорові умови праці. Це стосується зміни трудового договору як втілення явища стабільності трудових відносин, де, насамперед, зміни торкнулися площини прояву свободи волі працівника та роботодавця.

Аналіз останніх досліджень. У зв'язку з нетривалим часом після введення змін до трудового законодавства на період дії режиму воєнного стану, питання дослідження новел у цій площині ще тільки піднімається і те, не в науці, а у аналітичних матеріалах юристів практиків, наприклад О. Волянською [6], К. Казаком [7]. Хоча, безперечно, зараз до цих питань буде прикута увага не тільки вітчизняних науковців, але й закордонних, бо прийняття 15 березня 2022 року Закону України N 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначає нові підходи до регулювання трудових відносин, створюючи абсолютну нову парадигму української трудо-правової реальності.

Формулювання мети статті (постановка завдання). У зв'язку із зазначеним, метою наукової статі є розкриття новел трудового законодавства, що характеризують свободу волі працівника та роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження з новим обґрунтуванням отриманих наукових результатів. «За офіційними даними, більше половини підприємств України не можуть продовжувати роботу через активні бойові дії, руйнацію та порушення логістичних зв'язків. Більше 10 млн громадян були змушені покинути домівки, з яких Україну покинули більше ніж 3,5 млн. Триває мобілізація.

Отже, законодавець мав реагувати невідкладно та пристосовувати трудове законодавство до найскладніших умов для збереження можливості забезпечувати роботу підприємств, зайнятість населення та підтримку економіки» [6]. І це пристосування відбулось через Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [8], який насамперед визначив питання укладення, зміни та припинення трудових відносин, що, безперечно, було очікуваним і передбачуваним на період дії режиму воєнного стану, оскільки і працівники, і роботодавці опинилися в ситуації вимушеної зміни виконання своїх функцій у виробничому процесі.

Щодо зміни умов трудового договору ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначила таке:

«1. у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для 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.

2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються» [8].

Насамперед необхідно зазначити, що фактично ця норма продублювала положення ст. 33 КЗпП України, яка в мирний час визначала виняток із загального правила про переведення працівника на іншу, не обумовлену трудовим договором роботу та можливості для роботодавця переводити працівника на іншу роботу без його згоди.

Інакше кажучи, ст. 33 КЗпП України визначала приблизний перелік таких обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей і які б дозволяли обмежити свободу волі працівника щодо реалізації його права на працю, оскільки вона містила норму такого змісту: «Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемій, епізоотій, виробничих аварій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою» [9].

Як бачимо, характер припису ст.33 КЗпП України дозволяє тлумачити зміст цієї статті дуже широко і включати до обставин, які дозволяють переводити працівника на роботу, не обумовлену трудовим договором, необмежене коло випадків, які так чи інакше ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. Чи відноситься до цього кола єдиний, зазначений у спеціальному законі, випадок переведення без згоди працівника – відвернення або ліквідації наслідків бойових дій? Очевидно, що так. І навіть те, що законодавець далі у ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» після цього випадку вказує «а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей» [8, ст. 3] підтверджує справедливості цієї думки.

Єдине, що є новим у застосуванні конструкції «переведення на іншу роботу» без згоди працівника в період воєнного стану, це припис «крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії» [8, ст. 3]. Це дійсно новела законодавства, яка є стримувачем волі

роботодавця та перепорою до прояву його свободи волі щодо питання переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором.

Підставою для виникнення такого стримувача є проголошена Конституцією України найвища соціальна цінність – власне людина, зокрема працівник, а також її життя, що є однаково важливим із ліквідацією наслідків бойових дій, а також іншими обставинами, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей. І тому в цьому випадку переведення без згоди працівника є неприйнятним, недопустимим за законом.

Разом із тим, варто наголосити, що у диспозиції даної норми простежується втілення виконання усталеного конституційного припису щодо реалізації права працівника на безпечні і здорові умови праці, які має забезпечувати роботодавець. А саме у словосполученні «якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я» і у приписі «крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії». І по суті такі приписи є новелами національного законодавства, які практично розширюють зміст поняття права на безпечні і здорові умови праці.

Щодо іншого випадку зміни умов трудового договору – зміни істотних умов праці, то приписи особливого закону також є новелами.

Як відомо, ч. 3 ст. 32 КЗпП України визначає досить складний порядок зміни істотних умов праці, одним з елементів якого є завчасне попередження працівника не пізніше ніж за два місяці про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад тощо [9].

Як зазначає законодавець, на період воєнного стану не застосовуються норми ч.3 ст. 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України лише щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці [8, ст. 3].

Тобто інші елементи порядку зміни істотних умов праці мають бути дотримані роботодавцем, зокрема те, що зміна істотних умов праці може бути лише наслідком зміни в організації виробництва та праці, а спеціальність, кваліфікація та посада мають зберігатися для працівника, навіть за умови зміни істотних умов праці.

Законодавець на час періоду воєнного стану скасовує для роботодавця лише строк попередження працівника про зміну істотних умов праці. І встановлення такої норми є, безумовно, доцільним і прийнятним у ситуації, коли і працівники вимушені виїжджати, рятуючись від війни, і виробничі потужності підприємств зменшуються через бойові дії тощо.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Таким чином, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став підґрунтям для вирішення проблем провадження трудових відносин, запровадивши на період воєнного стану нові механізми зміни трудового договору, в яких визначив простір свободи волі працівників і роботодавців.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» окреслив простір для прояву волі роботодавця у випадку змін трудового договору через спрощення порядку застосування переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, та впровадження змін істотних умов праці, застосувавши формулу співвідношення особистих та публічних благ для вирішення питання обмеження деяких трудових прав на період режиму воєнного стану.

Також практично було розширено зміст поняття «право на безпечні і здорові умови праці» через заборону переведення працівника в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові.

Очевидно, розкриття новел трудового законодавства, що характеризують свободу волі працівника та роботодавця та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану, як і інших проблем регламентації трудових відносин, не вичерпується цією роботою та має перспективи подальших наукових розвідок.

Література

1. Про працю: проєкт закону України від 28.12.2019 р. № 2708. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67833;
2. Як Верховна Рада планує реформувати трудове законодавство. *HR-ліга*. URL: <https://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=21019>;
3. У Раді обговорюють трудовий кодекс. *Кадровик-01*. URL: <https://www.kadrovik01.com.ua/news/3301-u-rad-obgovoryuyut-trudoviy-kodeks>;
4. Сільченко С. Проєкт Закону Про працю: поштовх для бізнесу чи залп Аврори. *Юридична газета online*. 10 грудня 2019. URL: <https://yur-gazeta.com/publications/practice/trudove-pravo/proekt-zakonu-pro-pracyu-poshtovh-dlya-biznesu-chi-zalp-avrori.html>.
5. Ключові факти проєкту Закону Про працю. URL: <https://www.labor.me.gov.ua/>;
6. Волянська О. Без відпочинку та страйків. Трудові відносини в умовах воєнного стану. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2022/03/25/684645/>;
7. Казак К. Воєнний стан та трудові відносини: законодавче регулювання. URL: https://jurliga.ligazakon.net/analytics/210112_vonniy-stan-ta-trudov-vdnosini-zakono-davche-regulyuvannya;
8. 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>;
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/322-08/page5#Text>.