

Яцкевич Іван Іванович,
кандидат юридичних наук, доцент кафедри
приватного права Національного університету
«Києво-Могилянська академія»

ПРОПОРЦІЙНІСТЬ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до положень Конституції України, наша держава є суверенною і незалежною, демократичною, соціальною, правовою державою, в якій людина визнається найвищою соціальною цінністю. Крім того, права і свободи людини та їх гарантії визначають зміст і спрямованість діяльності держави. Згідно з положеннями статті 3 Конституції України, держава відповідає перед людиною за свою діяльність, а утвердження і забезпечення прав і свобод людини є головним обов'язком держави (Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР).

Варто також наголосити, що відповідно до положень статті 8 Конституції в Україні визнається і діє принцип верховенства права, а сама Конституція має найвищу юридичну силу. Водночас, виходячи зі змісту статті 64 Основного Закону України, допускається можливість встановлення окремих обмежень прав і свобод в умовах воєнного стану із зазначенням строку цих обмежень, в тому числі і права на працю, гарантованого статтею 43 Конституції України.

У міжнародно-правових документах обставини, за яких можуть запроваджуватися обмеження прав людини, мають назву надзвичайних обставин. Як зазначено у Конвенції МОП про примусову чи обов'язкову працю від 28.06.1930 р. № 29, згідно з пунктом «d» статті 2 під надзвичайними обставинами розуміють обставини, що став-

лять під загрозу чи можуть поставити під загрозу життя або нормальні життєві умови усього чи частини населення, зокрема й надзвичайний стан у державі, за якого життя нації перебуває під загрозою та про наявність якого офіційно оголошено, а також війну, суспільну небезпеку чи інші надзвичайні обставини, які загрожують незалежності й безпеці держави.

Як зазначено у Посібнику зі статті 15 Європейської конвенції з прав людини «Відступ від зобов'язань під час надзвичайних ситуацій», за виняткових обставин уряди держав-учасниць можуть тимчасово, обмежено та під наглядом відступити від свого зобов'язання забезпечити певні права та свободи згідно з Конвенцією. Водночас такий відступ від зобов'язань буде правомірним за дотримання таких умов:

- 1) війна або інша суспільна небезпека, яка загрожуює життю нації;
- 2) заходи, що вживають у відповідь на таку війну або суспільну небезпеку, не повинні виходити за межі, яких вимагає гострота становища;
- 3) заходи не повинні суперечити іншим зобов'язанням держави згідно з міжнародним правом¹.

Разом з тим, постає запитання, до якої межі трудові права людини можуть бути обмеженими? Чи може таке обмеження призводити до неможливості реалізувати закріплені не лише Конституцією, а й міжнародними актами трудові права людини? Чи має держава при цьому враховувати мету, доцільність та наслідки такого обмеження?

¹ Посібник зі статті 15 Європейської конвенції з прав людини. Відступ від зобов'язань під час надзвичайної ситуації / Рада Європи. Європейський суд з прав людини. Council of Europe Publishing, 2016. С. 6. URL: https://ks.echr.coe.int/documents/d/echr-ks/guide_art_15_ukr (дата звернення: 01.02.2024).

Розглянемо, наприклад, трудову повинність як один із заходів правового режиму воєнного стану (стаття 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану»). Так, справді, згідно з частиною третьою Конституції України використання примусової праці заборонено. Водночас не вважають примусовою працею військову або альтернативну (невійськову) службу, а також роботу, яку виконує особа відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан. Тобто виникає потреба обмеження права на працю окремої людини в інтересах загального блага. Тому, як зазначає Я. В. Сімутіна, «трудова повинність при цьому, хоча й має ознаки примусу, не вважається примусовою працею в силу наведених вище положень Конституції України»².

142

Однак Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон № 2136) запроваджено цілу низку обмежень індивідуальних трудових прав працівників. Зокрема, щодо реалізації права на працю (укладення трудового договору — стаття 2, його виконання — стаття 3 та припинення — статті 4, 5), оплати праці (стаття 10), робочого часу та часу відпочинку (стаття 6), відпусток (стаття 12).

Професор Г. Чанишева зазначає, що оскільки обмеження трудових прав на період воєнного стану ґрунтуються на нормах статей 43–44 Конституції України, то йдеться не тільки про індивідуальні, а й про колективні трудові права, зокрема проголошене у статті 44 право на страйк³.

² Сімутіна Я. В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права*. 2022. № 13. С. 148. <https://doi.org/10.33663/2524-017X-2022-13-23>.

³ Чанишева Г. Деякі аспекти реалізації колективних трудових прав в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану* : матеріали круглого столу (12 травня 2022 р.). Львів; Харків; Вінниця, 2022. С. 19–23.

Більше того, право на страйк не обмежено, а повністю заборонено в умовах воєнного стану. Водночас, законодавець у статті 11 Закону № 2136 допускає, що на період воєнного стану дію окремих положень колективного договору може бути зупинено за ініціативою роботодавця, тобто в односторонньому порядку, без урахування позиції працівників, профспілок.

Статтею 14 Закону № 2136 закріплено положення, згідно з яким на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. Крім того, частиною 2 статті 5 Закону № 2136 передбачено, що у період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України про погодження з профспілками звільнення працівників з ініціативи роботодавця не застосовують, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Таким чином, створюється дисбаланс між сторонами трудового договору, між роботодавцем і профспілкою як представником інтересів трудового колективу.

З одного боку, згідно з частиною 1 статті 14 Закону № 2136 у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. А з іншого — держава фактично позбавляє профспілки можливості виконувати покладені на них обов'язки, зокрема щодо громадського контролю за дотриманням трудових гарантій, сприяння забезпеченню обороноздатності держави. Адже роботодавець не зобов'язаний здійснювати відрахування на забезпечення діяльності профспілки, погоджувати ініційоване роботодавцем звільнення працівників на сумнівних підставах, за оціночними поняттями також не повинен.

Донедавна було також заборонено здійснювати заходи державного нагляду та контролю за дотриманням роботодавцями законодавства про працю. Тобто роботодавці отримали можливість для зловживання умовами правового режиму воєнного стану, що призводить до непропорційного та неправового обмеження трудових прав працівників.

Підсумовуючи, слід погодитися з висновком Я. В. Сімутіної, що, «виходячи з міжнародно-правових і конституційних засад обмеження прав людини, будь-які обмеження повинні щонайменше відповідати принципам правової визначеності та передбачуваності, вимогам законності, необхідності, пропорційності та бути недискримінаційними»⁴.

На нашу думку, обмеження трудових прав людини в умовах воєнного стану є неминучими та можуть бути виправданими, однак баланс прав та інтересів працівників, роботодавців, держави має бути забезпечено з урахуванням воєнного стану. Це можливо зробити засобами соціального діалогу, державного та громадського контролю за дотриманням трудових прав працівників роботодавцями. Але поки що виглядає так, що інтереси роботодавців, бізнесу ставляться вище за інтереси працівників, приймаються зміни до законодавства, спрямовані на посилення ліберальних трендів у регулюванні трудових відносин, індивідуального договірної регулювання і послаблення державного та громадського контролю за дотримання трудових прав працівників.

⁴ Сімутіна Я. В. Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану. *Альманах права*. 2022. № 13. С. 150. <https://doi.org/10.33663/2524-017X-2022-13-23>.