Міністерство освіти і науки України
Національний університет «Києво-Могилянська академія»
Факультет правничих наук
Кафедра приватного права

Магістерська робота

освітній ступінь – магістр

на тему: **«ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ В УМОВАХ ОСОБЛИВОГО ПРАВОВОГО РЕЖИМУ В УКРАЇНІ»**

«RESTRICTIONS ON LABOR RIGHTS IN CONTEXT OF A SPECIAL LEGAL REGIME IN UKRAINE»

Виконала: студентка 2-го року навчання,
Спеціальності
081 Право
Одинокова Анна Вячеславівна
Керівник Яцкевич Іван Іванович
кандидат юридичних наук, доцент
Рецензент Сімутіна Яна Володимирівна
Магістерська робота захищена
з оцінкою_____
Секретар ЕК_____
«____» _____ 2024 р.

Київ 2024

Декларація академічної доброчесності

Декларація
академічної доброчесності

Я, Одинокова Анна Вячеславівна, студентка 2 року навчання магістерської програми за спеціальністю "Право" факультету правничих наук НаУКМА підтверджую таке:

- написана мною кваліфікаційна робота на тему "Обмеження трудових прав людини в умовах особливого правового режиму в Україні" відповідає вимогам академічної доброчесності та не містить порушень, передбачених п. 3.1. Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти у НаУКМА, зі змістом якого я ознайомлена;
- я заявляю, що надана мною для перевірки електронна версія роботи є ідентичною її друкованій версії.

08.04.2024 Одинокова А.В.

ЗМІСТ

ВСТУП 4

РОЗДІЛ 1. Загальні засади обмеження трудових прав та особливого правового режиму 7

1.1. Трудові права як права людини 7

1.2. Правові засади обмеження трудових прав 12

1.3. Особливий правовий режим як підстава для обмеження трудових прав людини 21

РОЗДІЛ 2. Обмеження трудових прав людини у зв'язку із запровадженням карантину в Україні 27

2.1. Запровадження карантину як підстава для обмеження трудових прав людини 27

2.2. Обмеження трудових прав в умовах карантину в Україні 33

2.3. Судова практика стосовно обмеження трудових прав в умовах карантину в Україні 44

РОЗДІЛ 3. Обмеження трудових прав людини у зв'язку із запровадженням воєнного стану в Україні 56

3.1. Правовий режим воєнного стану як підстава для обмеження трудових прав людини в Україні 56

3.2. Обмеження індивідуальних та колективних трудових прав в умовах воєнного стану в Україні 60

3.3. Захист трудових прав в умовах воєнного стану в Україні 71

ВИСНОВКИ 77

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ 79

ВСТУП

Актуальність роботи викликана вагомими змінами в українському трудовому законодавстві внаслідок оголошення карантину в Україні у 2020 році та військової агресії росії на території України. Під час дії карантину на території України, всі зміни були внесені в профільне законодавства, без прийняття окремого спеціального законодавства, про що не скажеш щодо воєнного стану. Спеціальне законодавство суттєво змінює загальновідоме регулювання трудових правовідносин під час дії воєнного стану, звужує гарантовані права працівників та дещо розширює права роботодавців.

У зв'язку зі світовою пандемією COVID-19 уряди багатьох країн, в тому числі Україна, прийняли рішення про введення карантинних заходів для забезпечення громадського здоров'я та обмеження поширення вірусу. Ці заходи включали в себе не лише медичні та гігієнічні вимоги, але і обмеження трудових прав громадян. У цьому контексті виникають питання про раціональність та законність обмеження прав людини на працю, права на пересування, права на відпочинок тощо. Серед яскравих прикладів обмеження права на працю в умовах карантину варто проаналізувати заборону деяких осіб виходити на роботу без відповідного тесту або вакцинації.

На сьогодні, бойові дії можуть перешкоджати працівникам та роботодавцям виконувати їхні обов'язки, визначені законодавцем у Кодексі законів про працю України (надалі також – «*КЗпП України*»). До прикладу, у працівників відсутня можливість приходити до офісу через обстріли або ракетну небезпеку в країні. При цьому, наприклад, роботодавці позбавлені можливості забезпечувати працівника роботою, у зв'язку зі знищенням виробництва або офісного приміщення, чи через потребу релокуватись до іншого регіону, що зумовлює переміщення працівників. У зв’язку з цим законодавець був змушений прийняти спеціальні нормативно-правові акти.

Попри активні дії законодавця, що спрямовані на ґрунтовне врегулювання трудових відносин в умовах карантину та воєнного стану, в законодавстві

закріплено спеціальні норми, що дають право роботодавцю обмежувати права працівників, відходячи від приписів КЗпП України.

Через те, що тема обмеження трудових прав в умовах карантину та воєнного стану є досить актуальною, вивченню цього питання приділяється багато часу. Дослідженню даної теми присвячено чимало наукових робіт. Зокрема, хотілось би виокремити наступних науковців, які займались цією тематикою, а саме: Білоскурська О. В., Федорчук М. Д., Гришина Ю. М., Чанишева Г. І., Дзюбенко О. Л., Ковальчук В., Кузніченко С. О., Черноус С. М. Але, навіть з урахуванням того, що це питання було досліджене вищезазначеними вченими, законодавство з кожним днем змінюється, тому ми все ще маємо низку питань, які варто дослідити та дати на них відповідь.

Зважаючи на фактори, що були зазначені в актуальності дослідження, ***метою дослідження*** є визначити виплив обмежень трудових прав, зумовлених запровадженням правового режиму карантину та воєнного стану, на реалізацію людиною права на працю.

Завдання дослідження, які повинні бути вирішені задля досягнення поставленої мети:

1) визначити загальні засади обмеження трудових прав як прав людини в умовах особливого правового режиму;

2) з’ясувати особливості реалізації та захисту трудових прав у зв’язку карантинними обмеженнями;

3) дослідити обмеження індивідуальних та колективних трудових прав в умовах правового режиму воєнного стану;

4) визначити вплив запровадження особливого правового режиму на реалізацією людиною основних трудових прав.

Об’єкт дослідження – правовідносини, що виникають у процесі реалізації людиною трудових прав.

Предметом дослідження є обмеження трудових прав в умовах особливого правового режиму.

Під час дослідження були використані загальнонаукові та спеціально-правові ***методи дослідження***.

Загальнонаукові методи:

Метод аналізу – за допомогою цього метода, автор має змогу проаналізувати чинне законодавство, практику та доктрину, для пошуку відповіді на дослідницьке питання.

Метод порівняння – автором було використано цей метод для порівняння трудового законодавства за нормальних умов та умов особливого періоду, для підтвердження позиції про наявність обмеження трудових прав працівників.

Метод аналогії – за допомогою якого автор приходить до висновку, що до судових справ, які стосуються трудових прав, можна застосовувати за аналогією концепцію трискладового тесту, яка була сформована в доктрині та в міжнародній судовій практиці щодо права на свободу вираження поглядів.

Діалектичний метод – досліджено проблеми призупинення трудового договору, скасування святкових днів тощо.

Спеціально-правові методи:

Метод формально-юридичний – за допомогою цього методу було здійснено дослідження внутрішнього змісту правових норм і права в цілому.

Аналіз та узагальнення судової практики – автором було здійснено аналіз та узагальнення судової та юридичної практики з урахуванням встановлення умов особливого правового режиму.

Порівняльно-правовий метод – автор порівнює схожі об'єкти пізнання при аналізі актів національного трудового законодавства та загального законодавства, а також судової практики судів різних інстанцій.

Логіко-нормативний метод та *метод моделювання* – використовувалися автором для формулювання пропозицій щодо вдосконалення чинного КЗпП України та інших актів трудового законодавства України.

Для розкриття досліджуваної теми, автором використовуються матеріали курсової роботи, написаної у 2023 році, на тему «Обмеження трудових прав в умовах воєнного стану як особливого правового режиму в Україні».

РОЗДІЛ 1
ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ТА ОСОБЛИВОГО ПРАВОВОГО РЕЖИМУ

1.1. Трудові права як права людини

З огляду на системний характер трудових прав, на нашу думку, доцільним буде визначити окремі види трудових прав та значення їхньої класифікації. Так, класифікація трудових прав зазвичай будується на трудових правовідносинах (індивідуальних та колективних), які складають предмет трудового права як галузі в цілому. Погодимось в цьому випадку з Г. І. Чанишевою в тому, що «у сучасний період систему реально наявних суспільних відносин у сфері застосування найманої праці складають індивідуальні трудові відносини та колективні трудові відносини» [1, с. 5]. Зокрема, перші виникають щодо реалізації працівником його індивідуальних трудових прав (між ним і роботодавцем), тоді як другі, відповідно, з приводу колективних трудових прав (уже між працівниками та роботодавцями) [1, с. 5]. Правовою підставою виникнення як індивідуальних, так і колективних трудових прав є трудовий договір між працівником і роботодавцем.

Говорити про поділ індивідуальних і колективних трудових прав можна виходячи з предметного критерію, тобто конкретних ситуацій, в рамках яких вони реалізуються.

Відтак, зазвичай індивідуальні трудові відносини проявляються коли: 1) укладають або припиняють трудовий договір; 2) регулюють питання оплати праці; 3) визначають робочий час і час відпочинку; 4) забезпечують професійне навчання і підвищення кваліфікації працівника; 5) контролюють дисципліну праці та встановлюють відповідальності за її порушення працівником; 6) вирішують індивідуальні трудові спори тощо [1, с. 5].

Окремо варто наголосити, що Верховним Судом також неодноразово було визначено характерні ознаки трудових відносин, які загалом зосереджені на

індивідуальних трудових правах. Зокрема, у своїх постановах Верховний Суд виокремив наступні характерні ознаки трудових відносин:

– систематична виплата заробітної плати, а не за конкретно виконану роботу або її результат;

– виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням встановлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

– особисте виконання роботи за конкретною кваліфікацією, професією, посадою за дорученням та під контролем особи, в інтересах якої виконуються роботи;

– обов`язок роботодавця надати робоче місце та обладнання;

– дотримання правил охорони праці на підприємстві тощо [2, 3].

Багаторічна позиція суду знайшла своє відображення в Законопроєкті № 5054-1 від 25 лютого 2021 року, який досі розробляється, проте ще не був прийнятий, де зазначено, що ризик перекваліфікації в трудові правовідносини можливий якщо присутні чотири і більше із вищезазначених ознак [4].

Також, у січні 2024 року, Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок оприлюднив на своєму сайті проєкт нового Трудового кодексу України. У вказаному проєкті пропонується у ст. 29 визначити ознаки трудових відносин. Відтак, «договірні відносини незалежно від їх назви та виду визнаються трудовими за наявності трьох і більше зазначених ознак:

1) особисте виконання особою роботи за конкретною професією, спеціальністю кваліфікацією, посадою;

2) виконання особою роботи в інтересах, за дорученням та під контролем іншої сторони, на користь якої виконуються роботи;

3) здійснення регулювання процесу праці, що носить постійний характер та, як правило, не передбачає встановлення особі конкретно визначеного результату (обсягу) робіт за певний період часу;

4) виконання роботи на визначеному або погодженому з особою, в інтересах якої виконується робота, робочому місці з дотриманням установлених нею правил внутрішнього трудового розпорядку;

5) організація умов праці, зокрема, надання засобів виробництва (обладнання, інструментів, матеріалів, сировини, робочого місця) забезпечується особою, в інтересах якої виконується робота;

6) систематична виплата особі, яка виконує роботу, винагороди у грошовій формі;

7) встановлення особою, в інтересах якої виконується робота, тривалості робочого часу та часу відпочинку;

8) відшкодування поїздок та інших фінансових витрат, пов'язаних з виконанням роботи, особою, в інтересах якої виконується робота» [5].

Цей перелік ознак є важливим з огляду на те, що сьогодні багато роботодавців плутають цивільно-правові та трудові відносини, або принаймні мають на меті заплутати трудових чи податкових інспекторів. Інколи самі працівники не розуміють різниці між цивільно-правовими та трудовими відносинами, працюють за цивільними договорами і тим самим позбавляються передбачених законом прав та гарантій, пов'язаних з виконанням ними роботи.

Щодо колективних трудових правовідносин, то вони за загальним правилом мають місце коли: 1) відбуваються колективні переговори стосовно укладення колективних договорів і угод; 2) виконуються відповідні угоди й договори; 3) регулюється діяльність профспілок або організацій і об'єднань роботодавців; 4) трудові колективи беруть участь у зміні умов праці; 5) працівники беруть участь в управлінні підприємством; 6) вирішуються колективні трудові спори [1, с. 5].

Спираючись на позицію В. М. Андріїва, зазначимо, що трудові права людини складають самостійну групу прав у системі прав і свобод людини та громадянина. За своїм характером вони основні (адже носять життєзабезпечувальний для людини характер), активні (адже їх реалізація переважно потребує активних дій з боку особи) та індивідуальні [6, с. 244-246].

В. М. Андріїв формулює перелік ознак трудових прав: це природні можливості людини; є невідчужуваними; є необхідними для задоволення потреб та інтересів людини; реалізуються завдяки здатності людини до праці; закріплюються нормами права; це соціальні права людини; реалізуються в межах колективних та індивідуальних трудових правовідносин, індивідуально працівником або в складі колективу; об'єктивні за своєю природою до моменту їх здійснення [7, с. 11].

Є. В. Краснов присвятив дисертаційне дослідження правовому закріпленню основних трудових прав людини. Саме ж поняття «основні трудові права» в розумінні дослідника являють собою можливості людини у сфері праці, необхідні для її гідного існування, розвитку, забезпечення якості трудового життя, що закріплюються в міжнародних актах, Конституції та законах України [8, с. 9]. Науковець також провів класифікацію основних трудових прав за низкою критеріїв: за суб'єктами (індивідуальні та колективні); за суб'єктами реалізації індивідуальних і колективних трудових правовідносин (дітей, жінок, мігрантів тощо); за способом закріплення (міжнародні акти, конституції, закони тощо); за змістом (щодо регулювання умов праці, щодо захисту прав, щодо соціального діалогу тощо); за способом формулювання (пов'язані з матеріальними, нематеріальними благами та оціночні, рекомендаційні положення) [8, с. 9].

В. М. Андріїв, частково повторюючи критерії класифікації трудових прав, визначених Є. В. Красновим, додає ще деякі: за значенням для людини – основні та похідні; за способом здійснення – активні та пасивні; за часом їх реалізації в трудових правовідносинах; за сферою дії – загальні, галузеві, локальні; за способом наділення ними працівників – умовні та безумовні [7, с. 12].

Якщо звернутись безпосередньо до законодавства України, то базовий перелік трудових прав представляє, перш за все, Конституція України. Їх «каталог» виглядає наступним чином: право на працю, тобто право «заробляти собі на життя працею», яку особа «вільно обирає або на яку вільно погоджується» (ст. 43); право на належні, безпечні й здорові умови праці (ст. 43);

право на оплату праці (ст. 43); право на страйк (ст. 44); право на відпочинок (ст. 45) [9]. Попри невеликий перелік трудових прав, представлених у тексті Основного Закону України, можемо дійсно назвати їх найвагомішими трудовими правами. Крім цього, стає видно, що більшість конституційних трудових прав є за своєю природою індивідуальними, втім містяться і колективні, як от право на страйк або право на свободу об'єднання у політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів.

Що ж стосується КЗпП України як основного законодавчого акту країни у сфері регулювання трудових відносин, то в ньому суттєвою прогалиною до сьогодні залишається відсутність не тільки розуміння трудових прав, але й послідовного, системно викладеного переліку таких прав. Так, має місце ст. 2, яка перераховує деякі трудові права. Серед них, зокрема: право на працю; право на відпочинок; право на безпечні й здорові умови праці; право на об’єднання в професійні спілки; право на вирішення колективних трудових спорів; право на участь в управлінні підприємством; право на матеріальне забезпечення в старості, при хворобі тощо, і на матеріальну допомогу в разі безробіття; право на звернення до суду для вирішення трудових спорів [10]. Завершується ця стаття положенням «та інші права, встановлені законодавством» [10]. У цій статті законодавець фактично плутає трудові права із нетрудовими. До прикладу, право на матеріальне забезпечення, на матеріальну допомогу, на звернення до суду, на думку автора, не є трудовими правами. Надалі, як стає зрозумілим, відповідні законодавчі положення потребують виправлення, зміни та отримання своєї впорядкованості, що дозволить як на теоретичному, так і на практичному рівнях усвідомлювати сутність і призначення власне трудових прав.

Отже, трудові права є одним із видів прав людини, які реалізовуються нею під час залучення до праці, виконання трудової функції та здійснення професійної діяльності. За своєю природою трудові права особливі тим, що переслідують подвійну мету: по-перше, відображають прагнення людини в

реалізації її особистості через працю; по-друге, надають основу людині для забезпечення її життя, задоволення потреб та інтересів.

Чинне трудове законодавство на сьогодні не є досконалим стосовно визначення трудових прав, адже воно не визначає розуміння таких прав і не дає повного їх переліку. До того ж включає до їх переліку такі, які за своєю сутністю не є трудовими правами. В майбутньому, ми переконані, законодавець має врахувати наявні недоліки.

У науці трудового права розроблена класифікація трудових прав за певними критеріями. Найбільш поширеним є поділ за суб'єктним критерієм на індивідуальні та колективні права.

Попри конституційне закріплення низки трудових прав, Конституція України передбачає можливість їх обмеження.

1.2. Правові засади обмеження трудових прав

У *теорії права* потреба в обмеженнях прав людини викликана соціальною природою людини, прагненням нормального співіснування індивідів у суспільстві, а також необхідністю підтримувати баланс приватних і публічних інтересів.

Обмеження прав людини, як зазначає М. І. Козюбра, ґрунтуються на принципі пропорційності, спрямованого на те, аби належно встановити відносини між поставленою метою й засобами і способами її досягнення. Отже, говориться про потребу збалансування і співмірності публічних (державних, суспільних) інтересів та інтересів приватних (окремої особи). Як вказує професор Микола Козюбра, обмеження прав людини, спираючись на сучасні європейські стандарти, повинні, зокрема: фіксуватися виключно законами; бути обґрунтованими публічними інтересами; бути пропорційної до мети, визначеної

конституцією і законами держави; застосовуватися лише за відсутності менш обтяжливих заходів досягнення публічних інтересів; не бути надмірними в сенсі їх наслідків [11, с. 59-60].

У науковій літературі вказується на можливість поділяти обмеження прав людини на дві групи:

1) обмеження значної кількості прав (переважно відбувається за особливих умов – надзвичайний стан, воєнний стан тощо);

2) обмеження окремих прав (містяться в тексті правового акту, що закріплює відповідне право) [12, с. 34-35].

Фігель Ю.О. вважає, що за своєю природою, обмеження прав можуть мати форму заборони, передбачення спеціального порядку реалізації права чи вилучення тієї, чи іншої правомочності зі змісту певного права[13, с. 360]. Такі обмеження призводять до того, що обсяг дозволеної поведінки чи межі реалізації того, чи іншого права знижуються [13, с. 360].

Базові положення обмеження прав людини містяться в *Основному Законі України* (ст. 64). В цій статті передбачене, перш за все, загальне правило: «Конституційні права і свободи людини і громадянина не можуть бути обмежені, крім випадків, передбачених Конституцією України» [9]. Однак воно має свої винятки. Як ми бачимо зараз, деякі обмеження прав і свобод все ж таки можуть встановлюватися за умов воєнного або надзвичайного стану, проте з обов’язковим зазначенням строку дії подібних обмежень. Крім цього, має місце перелік статей з ІІ Розділу Конституції України, в рамках яких не можуть обмежуватися права і свободи людини [9]. Слід відзначити в розрізі проблематики нашого дослідження, що трудових прав у ньому не визначено, а значить – останні можуть обмежуватися.

Таким чином, підсумовуючи аналіз ст. 64 Основного Закону України, варто виокремити наступні аспекти:

по-перше, за загальним правилом права і свободи, визначені Конституцією України, можуть обмежуватися лише нею;

по-друге, в умовах воєнного і надзвичайного стану можуть обмежуватися деякі права і свободи людини, з обов’язковим зазначенням строку дії обмежень;

по-третє, має місце «захищений» перелік статей, які містять права і свободи, що не можуть бути обмежені за будь-яких умов.

На деякі обмеження, зокрема, в реалізації права на страйк, вказує ст. 44 Конституції України. Йде мова про те, що питання здійснення цього права може обмежуватися виходячи з «необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей» [9]. Заборона ж страйку можлива тільки на підставі закону [9].

Слід відзначити, що вагомі орієнтири в руслі «кваліфікації» правомірності обмежень прав містяться в Рішенні *Конституційного Суду України* від 8 квітня 2015 року. Попри те, що справа стосувалась реалізації права на оскарження рішення суду, орган конституційної юрисдикції все ж визначив критерії, спираючись на які можливі запровадження обмежень прав людини. Серед них: встановлення виключно Конституцією і законами України; переслідування ними легітимної мети; зумовленість суспільною необхідністю досягнення такої мети; пропорційність; обґрунтованість [14]. Зважаючи на загальний характер зазначених критеріїв, вважаємо, що їх можливо застосовувати щодо більшості конституційних прав і свобод людини.

З огляду на предмет нашого дослідження, звернемо увагу на ті можливі обмеження трудових прав, які містяться в ключових міжнародно-правових актах із прав людини.

Один із найважливіших міжнародно-правових актів в контексті визначення та захисту прав людини є *Загальної Декларації прав людини*. Відповідно до ст. 29 Загальної Декларації прав людини «при здійсненні своїх прав і свобод кожна людина повинна зазнавати тільки таких обмежень, які встановлені законом виключно з метою забезпечення належного визнання і поваги прав і свобод інших та забезпечення справедливих вимог моралі, громадського порядку і загального добробуту в демократичному суспільстві» [15].

Аналогічні положення стосовно обмеження прав людини знаходяться також в Європейській конвенції про захист прав людини і основоположних свобод (ст. 15), Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (ст. 8) та Міжнародному Пакті про громадянські і політичні права (ст. 4).

Не менш важливою для міжнародного права є *Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (Європейська конвенція з прав людини),* де чітко передбачена можливість відступу від зобов'язань, що пов'язані з правами людини та виокремлені права, що не можуть бути обмеженими в жодному разі. Відтак, відповідно до ст. 15 Європейської конвенції з прав людини «під час війни або іншої суспільної небезпеки, яка загрожує життю нації, будь-яка Висока Договірна Сторона може вживати заходів, що відступають від її зобов'язань за цією Конвенцією, виключно в тих межах, яких вимагає гострота становища, і за умови, що такі заходи не суперечать іншим її зобов'язанням згідно з міжнародним правом» [16].

Водночас цією ж статтею Європейської конвенції з прав людини передбачається заборона відступу від зобов'язань України щодо: права на життя; заборони катування, заборони рабства і примусової праці та ніякого покарання без закону.

Цікавою, в контексті ст. 15 Європейської конвенції з прав людини, є справа «Лоулес проти Ірландії» (Lawless v. Ireland), рішення від 1 липня 1961 року (Заява № 332/57). Виходячи з фактичних обставин справи, Ірландія відступила від певних зобов'язань щодо прав людини після терористичного насильства, пов'язаного з Північною Ірландією у зв'язку з діяльністю «Ірландської республіканської армії (ІРА)». Заявник, що став членом ІРА у січні 1956 року, говорив, що був затриманий та перебував у військовому таборі для затриманих без судового розгляду протягом періоду з липня до грудня 1957 року (5 місяців).

Європейський суд зазначив, що «в загальному контексті статті 15 Конвенції, природне та звичаєве значення слів «інший надзвичайний стан, що загрожує життю нації» є достатньо чітким; оскільки вони стосуються виняткової кризової або надзвичайної ситуації, яка зачіпає все населення і становить загрозу

для організованого життя спільноти, з якої складається держава; оскільки, встановивши таким чином природне і звичаєве значення цього поняття, Суд повинен визначити, чи підпадають під це поняття факти і обставини, які спонукали ірландський уряд прийняти Прокламацію від 5 липня 1957 року; оскільки Суд, провівши дослідження, вважає, що це так; оскільки існування на той час «надзвичайного стану, що загрожує життю нації», було обґрунтовано виведено ірландським урядом з комбінації декількох факторів, а саме: по-перше, існування на території Республіки Ірландія таємної армії, яка займалася антиконституційною діяльністю і використовувала насильство для досягнення своїх цілей; по-друге, той факт, що ця армія також діяла за межами території держави, що серйозно загрожувало відносинам Республіки Ірландія з її сусідом; по-третє, постійне і тривожне зростання терористичної діяльності з осені 1956 року і протягом першої половини 1957 року» [17, п. 28].

Таким чином, ЄСПЛ встановив, що з огляду на те, що ситуація в країні спонукала Ірландію до затримання всіх причетних осіб, до терористичних дій вкладаються в концепцію «інший надзвичайний стан, що загрожує життю нації». А отже, Суд дійшов висновку, що затримання заявника було засноване на праві відступу, належним чином здійсненим ірландським урядом відповідно до ст. 15 Конвенції.

Окрім вищезазначеного Європейська конвенція з прав людини окремо регулює питання обмеження свободи вираження поглядів. Зокрема, ст. 10 Європейської конвенції з прав людини передбачає, що «здійснення цих свобод, оскільки воно пов'язане з обов'язками і відповідальністю, може підлягати таким формальностям, умовам, обмеженням або санкціям, що встановлені законом і є необхідними в демократичному суспільстві в інтересах національної безпеки, територіальної цілісності або громадської безпеки, для запобігання заворушенням чи злочинам, для охорони здоров'я чи моралі, для захисту репутації чи прав інших осіб, для запобігання розголошенню конфіденційної інформації або для підтримання авторитету і безсторонності суду»[16].

Відповідна стаття також була проаналізована Європейським судом з прав людини. А саме, у справі «Торгейр Торгейрсон проти Ісландії» (Thorgeir Thorgeirson v. Iceland), рішення від 25 червня 1992 року (Заява № 13778/88), суд нагадує, що свобода вираження поглядів є однією з основних засад демократичного суспільства; відповідно до п. 2 ст. 10, вона застосовується не тільки до "інформації" або "ідей", які сприймаються позитивно або вважаються необразливими чи такими, що викликають байдужість, але й до тих, що ображають, шокують або викликають занепокоєння. Свобода вираження поглядів, закріплена в ст. 10, підлягає ряду винятків, які, однак, повинні тлумачитися вузько, а необхідність будь-яких обмежень повинна бути переконливо доведена [18, п.63].

Міжнародні пакти як вже зазначено вище теж регулюють питання обмеження прав людини в певних випадках.

До прикладу, *Міжнародний пакт про громадянські і політичні права* передбачає, що «під час надзвичайного становища в державі, при якому життя нації перебуває під загрозою і про наявність якого офіційно оголошується, держави-учасниці цього Пакту можуть вживати заходів на відступ від своїх зобов'язань за цим Пактом тільки в такій мірі, в якій це диктується гостротою становища, при умові, що такі заходи не є несумісними з їх іншими зобов'язаннями за міжнародним правом і не тягнуть за собою дискримінації виключно на основі раси, кольору шкіри, статі, мови, релігії чи соціального походження» [19].

Виходячи зі ст. 8 *Міжнародного пакту про економічні, соціальні та культурні права* 1966 року, право людини створювати та брати участь в діяльності професійних спілок може бути обмежене законом і враховуючи необхідність забезпечення в демократичному суспільстві державної безпеки, громадського порядку чи в цілях захисту прав і свобод інших людей. Крім цього, обмеження можуть стосуватися працівників збройних сил, поліції чи адміністрації держави [20].

Водночас *Європейська соціальна хартія* (переглянута), так само регламентуючи питання реалізації права на створення працівниками і роботодавцями організацій для захисту їх прав (ст. 5), робить безумовним відповідне право, не допускаючи жодних обмежень, окрім як щодо тих осіб (згідно з положеннями законів і національних правил), які знаходяться на службі в збройних силах або поліції [21].

Отже, як показує аналіз основних міжнародних документів, які визначають трудові права людини, останні регламентують ситуації, коли можуть бути введені обмеження прав для забезпечення безпеки суспільства, захисту моралі, громадського порядку тощо. Як ми бачимо з тлумачення вищезазначених положень Європейським судом з прав людини, обмеження прав людини повинні бути обґрунтованими, законними та необхідними у демократичному суспільстві. Надзвичайно важливо дотримуватись балансу між необхідністю забезпечення громадської безпеки та захистом основних прав та свобод людини.

Українські науковці, досліджуючи питання обмежень трудових прав, виокремлюють деякі з них, спираючись на *положення законодавства України*. До прикладу, як стверджує І. Ю. Філіпп, обмеження при реалізації права на працю зумовлюються правовим статусом особи, її віком, громадянством, станом здоров'я тощо [22, с. 818]. Щодо віку особи, то згідно зі ст. 188 КЗпП України «не допускається прийняття на роботу осіб молодше шістнадцяти років» [10]. При цьому передбачаються й винятки: за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можливим є прийняття на роботу з 15-річного віку. Також за згодою одного з батьків або особи, яка його замінює, можливе прийняття на роботу з 14 років, якщо йдеться про «здобувачів освіти закладів загальної середньої, професійної (професійно-технічної), фахової передвищої чи вищої освіти, які здобувають у будь-якій формі початкову, базову середню чи профільну середню освіту для виконання легкої роботи, що не завдає шкоди здоров'ю і не порушує процесу навчання, у вільний від навчання час» [10]. У будь-якому разі мінімальний вік для того, аби особа могла бути прийнятою на роботу, встановлений на рівні 14 років.

При цьому, навіть якщо йдеться про повнолітню особу, трудове законодавство містить деякі обмеження щодо видів трудової діяльності. Так, особа до 18 років не може працювати на: «важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах», а так само бути залученою до «підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми» [10]. Такі особи не можуть залучатися й до «нічних, надурочних робіт і робіт у вихідні дні» [10].

Продовжуючи питання віку працівника, окремі законодавчі акти України встановлюють обмеження по віку для певних видів професій. До прикладу, відповідно до положень Закону України «Про державну службу» на державну службу можуть вступати тільки повнолітні громадяни України [23]. Крім цього, за загальним правилом, граничний вік перебування особи на державній службі встановлюється на рівні 65 років [23].

Обмеження в праві на працю можуть стосуватися й праці близьких родичів на підприємстві. Так, згідно зі ст. 25-1 КЗпП України «роботодавець вправі запроваджувати обмеження щодо спільної роботи на одному і тому ж підприємстві, в установі, організації осіб, які є близькими родичами чи свояками (батьки, подружжя, брати, сестри, діти, а також батьки, брати, сестри і діти подружжя), якщо у зв'язку з виконанням трудових обов'язків вони безпосередньо підпорядковані або підконтрольні один одному» [10].

Подібне правило має місце й у розрізі державної служби. Ст. 32 Закону України «Про державну службу» передбачає неможливість «призначення на посаду державної служби особи, яка буде прямо підпорядкована близькій особі або якій будуть прямо підпорядковані близькі особи» [23].

Критерієм обмеження права на працю може слугувати й здоров’я особи. Так, згідно з ч. 6 ст. 24 КЗпП України «Забороняється укладення трудового договору з громадянином, якому за медичним висновком запропонована робота протипоказана за станом здоров'я» [10].

Таким же критерієм може виступати й громадянство особи. Переважно йдеться про професії, де належність до громадянства слугує вагомим фактором

реалізації права на працю. До прикладу, прокурором окружної прокуратури може бути призначений громадянин України (ст. 27 Закону України «Про прокуратуру») [24].

Як не дивно, обмеження в реалізації права на працю може стосуватися й статі особи. Так, чинний КЗпП України містить окрему Главу XII, присвячену праці жінок. Подібні обмеження стосуються видів робіт, до яких не можуть залучатися жінки, роботи в нічний час, надурочних робіт і робіт у вихідні дні [10].

Таким чином, можна вести мову про два типи обмежень трудових прав – тимчасові та постійні.

Перший тип пов'язаний із введенням у державі особливого правового режиму, коли можуть обмежувати певний перелік закріплених прав і свобод. В цьому випадку обмеження має носити пропорційний, обґрунтований і визначений строком характер. У цьому типі обмеження зумовлені необхідністю забезпечення публічних інтересів.

Другий тип обмежень – постійні. Він пронизує як загальне трудове законодавство, так і спеціальні законодавчі акти, які регламентують деякі особливості реалізації трудових прав у рамках певних професій. У цьому випадку теперішні обмеження зумовлюються такими факторами як правовий статус особи, її вік, стать, громадянство, стан здоров’я тощо. Це якісно інший тип обмеження трудових прав, який зумовлюється не потребою в забезпеченні публічних інтересів, а індивідуальними особливостями людини як працівника.

Разом з тим, законодавство передбачає можливість обмеження трудових прав кожного за наявності особливих обставин.

Підсумовуючи все вищесказане, ми можемо побачити, що серед підстав для обмеження прав людини виокремлюють національний порядок та безпеку, захист репутації чи прав інших осіб, охорона здоров'я та забезпечення громадського морального порядку, надзвичайні ситуації, запобігання розголошенню конфіденційної інформації або для підтримання авторитету і безсторонності суду. Найбільш актуальною, особливо для України, підставою

для обмеження прав людини є запровадження особливого правового режиму, що може включати декілька з вищезазначених підстав.

1.3. Особливий правовий режим як підстава для обмеження трудових прав людини

Як ми вище визначили, обмеження трудових прав може бути тимчасовим, спричиненим введенням особливого правового режиму.

Конституція України в ст. 64 визначає, що конституційні права і свободи можуть підлягати обмеженням через запровадження надзвичайного або воєнного стану (за винятком «захищеного» переліку статей) [9]. Отже, можна говорити про існування двох особливих правових режимів як підстави для обмеження трудових прав – надзвичайний стан і воєнний стан.

Надзвичайний стан – це «особливий правовий режим, який може тимчасово вводитися в Україні чи в окремих її місцевостях при виникненні надзвичайних ситуацій техногенного або природного характеру не нижче загальнодержавного рівня, що призвели чи можуть призвести до людських і матеріальних втрат, створюють загрозу життю і здоров'ю громадян, або при спробі захоплення державної влади чи зміни конституційного ладу України шляхом насильства і передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню та органам місцевого самоврядування відповідно до цього Закону повноважень, необхідних для відвернення загрози та забезпечення безпеки і здоров'я громадян, нормального функціонування національної економіки, органів державної влади та органів місцевого самоврядування, захисту конституційного ладу, а також допускає тимчасове, обумовлене загрозою, обмеження у здійсненні конституційних прав і свобод людини і

громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [25].

Головною умовою введення цього режиму постає наявність реальної загрози безпеці громадян або конституційному ладу, яка не може бути усунена іншими способами. Надзвичайний стан вводиться на підставі Указу Президента України, який має бути затверджений парламентом. Серед іншого в означеному акті глави держави зазначаються «вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням надзвичайного стану, а також перелік тимчасових обмежень прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [25].

Слід додати, що запровадження режиму надзвичайного стану може тягнути за собою наступні заходи, пов'язані зі сферою праці:

1) заборона страйків;

2) використання ресурсів підприємств з метою відвернення небезпеки і ліквідації надзвичайних ситуацій – при цьому передбачається обов'язкова компенсація понесених підприємством витрат;

3) зміна режиму праці підприємств і їх переорієнтація, зміна виробничої діяльності, спрямованих на досягнення цілей подолання наслідків надзвичайних ситуацій;

4) у виняткових випадках тимчасове переведення чи залучення працездатного населення на добровільній основі аварійно-рятувальних робіт (за винятком неповнолітніх і вагітних жінок).

Закон України «Про правовий режим надзвичайного стану» містить також гарантію трудових прав в умовах надзвичайного стану. Так, йдеться про гарантування оплати праці для тих осіб, які були тимчасово переведені на іншу роботу, не передбачену трудовим договором, і залученим до робіт з ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій [25].

11 березня 2020 року Кабінет Міністрів України постановою № 211 «Про запобігання поширенню на території України коронавірусу COVID-19» запровадив в Україні карантин.

Відповідно до абз. 17 ст. 1 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» «карантин - адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб» [26].

Відзначимо, що у 2020 році під час поширення пандемії коронавірусу (COVID-19) Україна наближалась до запровадження надзвичайного стану, навіть були вжиті низка заходів у сфері обмеження прав і свобод людини. Зокрема, що стосується сфери праці, зазнали обмеження трудові права великої кількості працюючих осіб, які не могли продовжувати виконувати трудову функцію. Йдеться переважно про сферу обслуговування, рекреаційні та торговельно-розважальні заклади, заклади громадського харчування, які не могли провадити свою діяльність. Крім цього, мала місце заборона на проведення страйків. Проте, як слушно наголошують в доктрині, не доводиться говорити про правомірність встановлених обмежень прав людини, оскільки вони запроваджувались Урядом України [27, с. 62]. Кабінет Міністрів України не є суб'єктом, наділеним повноваженнями обмежувати конституційні права і свободи. Таким є лиш парламент, до того, тільки в рамках запровадження особливого правового режиму [27, с. 62]. Проте, офіційно (законом) надзвичайного стану в державі введено не було.

Ще один вид особливого правового режиму – *воєнний стан,* як «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» [28].

Подібно як із правовим режимом надзвичайного стану, воєнний стан запроваджується на підставі відповідного Указу Президента України, що затверджується парламентом. В цьому акті так само передбачається вичерпний перелік обмежень прав і свобод, що запроваджуються на період дії воєнного стану [28].

З погляду С. О. Кузніченко, при визначенні правомірності обмеження прав і свобод людини в умовах воєнного стану має застосовуватися такий собі «трискладовий тест»: по-перше, обмеження повинні ґрунтуватися виключно на законі; по-друге, переслідувати дійсну легітимну мету; по-третє, бути необхідними (пропорційними) в умовах демократичного суспільства [12, с. 35].

На сьогодні держава і українське суспільство функціонують в умовах воєнного стану, який був запроваджений Указом Президента України від 24.02.2022 року у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України. В акті Президента вказано, що тимчасово, на період дії воєнного стану в державі, «можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводитися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану» [29].

Отже, як бачимо, серед обмежень зазначені ст. ст. 43, 44 Основного Закону України, які регламентують трудові права.

Таким чином, особливий правовий режим постає екстраординарною підставою обмеження трудових прав, що носить тимчасовий характер. В Україні на законодавчому рівні визначені два такі режими – надзвичайний і воєнний. Обидва вводяться Указом глави держави, що затверджується парламентом (законом), передбачаючи заходи обмеження прав і свобод людини на час дії таких режимів. Подібні обмеження повинні носити правомірний, пропорційний характер і бути зумовленими реальними потребами захисту публічних інтересів. В умовах дії надзвичайного і воєнного станів за умови гарантування базових (мінімальних) параметрів можуть обмежуватися право на працю і право на

страйк. Всі такі заходи мають переслідувати легітимну мету, пов’язану із ліквідацією наслідків загроз для держави і суспільства.

***

Таким чином, право на працю належить до прав людини, яке реалізується особою під час залучення до праці, виконання трудових обов'язків і заняття професійною діяльністю. Подвійна мета трудових прав появляється в тому, що вони: 1) відображають прагнення людини реалізувати свою особистість через працю; 2) створюють основу для забезпечення особою задоволення свого життя, потреб і інтересів. У чинному трудовому законодавстві відсутнє розуміння та перелік трудових прав. Водночас в доктрині розроблена досить різноманітна класифікація трудових прав за багатьма критеріями, серед яких найвагомішим є поділ за суб’єктним критерієм на індивідуальні та колективні права.

Дослідивши правові засади обмеження трудових прав, автор може виокремити такі як: тимчасові та постійні обмеження. Тимчасові обмеження зазвичай пов’язані із необхідністю забезпечення суспільних інтересів. Цей вид обмежень застосовується під час запровадження у країні особливого правового режиму, коли окремі встановлені права і свободи можуть бути обмежені. Але обов’язковим є їх пропорційність, розумність та обмеженість в часі. В той час як постійні обмеження діють без обмежень в часі. Постійні обмеження містяться як в загальному трудовому законодавстві, так і спеціальних законодавчих актах, які регламентують деякі особливості реалізації трудових прав у рамках певних професій. До прикладу, існуючі обмеження можуть зумовлюватись такими факторами як правовий статус особи, її вік, стать, громадянство, стан здоров’я тощо.

Проаналізувавши положення законодавства дослідники вважають, що особливий правовий режим являється такою підставою обмеження трудових прав, що носить тимчасовий характер. Серед особливих правових режимів в законодавстві виділяють надзвичайний та воєнний. Порядок їх введення, дії та припинення міститься в спеціальних законах, а саме: Закон України «Про

правовий режим надзвичайного стану» та Закон України «Про правовий режим воєнного стану». Під час вищевказаних режимів можуть бути обмеження такі трудові права як право на працю та право на страйк. Можливе також і впровадження заходів, що пов’язані із ліквідацією наслідків загроз для держави і суспільства, наприклад зміна діяльності і перепрофілювання підприємств, залучення працездатного населення до аварійних і суспільно корисних робіт тощо.

РОЗДІЛ 2
ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАПРОВАДЖЕННЯМ КАРАНТИНУ В УКРАЇНІ

2.1. Запровадження карантину як підстава для обмеження трудових прав людини

Першим каталізатором змін у сучасне трудове законодавство стало запровадження на території України карантину у зв'язку із розповсюдженням COVID-19 у світі.

Карантин відіграє важливу роль у припиненні поширення інфекційних захворювань. Зазвичай такі заходи запроваджуються у відповідь на велику епідемію або пандемію, або коли існує реальна загроза такого спалаху. Обставини, за яких запроваджується карантин, - це коли виявлено інфекційне захворювання з потенційно серйозними наслідками для здоров'я населення або існує ймовірність його поширення. Відповідно до ст. 1 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», карантин - адміністративні та медико-санітарні заходи, що застосовуються для запобігання поширенню особливо небезпечних інфекційних хвороб [26].

Варто зазначити, що метою запровадження карантину в Україні було запобігання поширенню інфекційних хвороб та їх профілактики. Фактичні підстави для запровадження карантину можуть включати:

- швидке розповсюдження інфекції, що може призвести до епідемії або пандемії;
- рекомендації Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) або інструкції інших міжнародних організацій;
- наявність міжнародних зобов'язань України з охорони здоров'я;
- та інші.

Щодо юридичних підстав впровадження карантину, то можна виділити певні нормативно-правові акти, які регулюють запровадження карантину у відповідній країні. В Україні це:

- Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб» – цей закон регулює відносини у сфері захисту населення від інфекційних хвороб і встановлює права та обов'язки державних органів, органів місцевого самоврядування, медичних закладів, працівників, інших юридичних осіб та громадян у сфері захисту населення від інфекційних хвороб, а також засоби і методи такого захисту [26].
- Кодекси України (Цивільний, Митний, Господарський) – визначають правові та організаційні засади діяльності під час карантину, в тому числі у разі виникнення надзвичайних ситуацій медичного характеру.
- Постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» та Верховної Ради України «Про деякі питання організації роботи Верховної Ради України на період дії карантину в Україні» - деталізують порядок запровадження різних обмежувальних заходів, у тому числі карантину, на певний період часу.
- Накази Міністерства охорони здоров'я України – ці органи контролюють епідеміологічний стан здоров'я населення і мають право вводити карантинні заходи на основі рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) або за власною ініціативою.

Наголошуємо, що у разі виявлення на території України випадків захворюваності, повинна запроваджуватись система карантину як особлива правова система, яка передбачає проведення системи санітарних заходів у карантинних зонах для встановлення карантину. Вірус SARS-CoV-2 є шкідливим і при заселенні або обмеженому поширенні на території України може завдати значної шкоди здоров'ю людині.

Законодавством передбачено, що рішення про запровадження та скасування карантину приймає Кабінет Міністрів України [26]. У рамках карантину Кабінет Міністрів України може встановлювати тимчасові обмеження прав фізичних і юридичних осіб та додаткових обов'язків щодо них і вживати заходів, які можуть призвести до обмеження або заборони діяльності окремих суб'єктів господарювання [26].

Звертаємо увагу, що введення карантинних заходів також надає додаткові повноваження органам місцевого самоврядування. Відповідно до ст. 32 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», у разі виникнення спалаху інфекційної хвороби в окремих населених пунктах, дитячих навчальних закладах, закладах освіти тощо місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування на звернення головного державного санітарного лікаря встановлюють обмежувальні заходи, коли буде виявлено погані санітарно-гігієнічні умови або несприятливі епідеміологічні умови, що загрожують поширенню інфекційних захворювань [26]. Обмежується господарська та інша діяльність, яка може призвести до поширення інфекційних захворювань [26]. Види та тривалість обмежувальних епідемічних заходів визначаються з урахуванням особливостей перебігу інфекційної хвороби, епідемічної ситуації та впливу інфекції на населення [26]. Доцільно у даному контексті зазначає В. І. Озель, який говорить, що «запроваджені заходи, звісно, є доцільними з огляду на мету їх встановлення – захист життя і здоров'я населення. Водночас будь-які обмеження прав і свобод людини і громадянина повинні мати під собою конституційні підстави, як щодо процедури їх введення, так і стосовно обсягу обмежень» [30, с. 44].

В Україні на період карантину було вжито низку заходів, спрямованих на стримування поширення коронавірусу (COVID-19) у межах встановлених зон, де зафіксовано більше випадків. Згідно зі ст. 29 Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» «організація та контроль за дотриманням встановленого на території карантину правового режиму, своєчасним і повним

проведенням профілактичних і протиепідемічних заходів покладаються на місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування» [26].

Карантин в Україні запроваджено постановою Кабінету Міністрів України від 11 березня 2020 року № 211. Про встановлення та скасування карантину одразу ж повідомлялось мешканцям відповідних територій через засоби масової інформації. Карантин запроваджувався на різних рівнях - місцевому, національному або міжнародному - відповідно до місцевого законодавства та рекомендацій Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ).

Слід зазначити, що рішення про запровадження карантину часто є складним і вимагає синтезу багатьох факторів, зокрема рівня поширення хвороби та смертності, готовності системи охорони здоров'я, а також економічних і соціальних наслідків. Це пов'язано з тим, що «невчасно, непродумано, або неефективно запроваджений карантин завдає економічних збитків бізнесу і країні загалом, але при цьому не дає необхідного ефекту зменшення темпів поширення інфекційного захворювання. Ефективність карантинних обмежень також залежить і від рівня довіри до влади, і від рівня свідомості кожної людини» [31, с. 99].

У п. 1 ч. 2 ст. 4 Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» до умов введення надзвичайного стану належить «виникнення особливо тяжких надзвичайних ситуацій техногенного та природного характеру (стихійного лиха, катастроф, особливо великих пожеж, застосування засобів ураження, пандемій тощо), що створюють загрозу життю і здоров'ю значних верств населення» [25]. Пандемія належить до фактичних підстав для запровадження правового режиму надзвичайного стану.

Стрімке поширення інфекційних захворювань, зокрема коронавірусу, у сучасному світі вимагає від урядів швидкого реагування на загрози громадському здоров'ю. Обмеження, які карантинні заходи накладають на зайнятість, умови праці та соціальну стабільність, є відчутними та мають далекосяжні наслідки для окремих працівників, роботодавців та економіки в цілому. Водночас ці обмеження є необхідним компромісом у боротьбі з

глобальними викликами, які загрожують не лише індивідуальному здоров'ю, а й суспільству в цілому. Основний виклик полягає в тому, щоб карантинні обмеження залишалися актуальними, тимчасовими та цільовими, мінімізуючи при цьому негативний вплив на трудові права.

Тому варто зазначити, що карантинні заходи мають бути співмірними із загрозою, на яку вони спрямовані, і не повинні бути свавільними чи несправедливими. Важливим елементом є прозорість у прийнятті рішень та інформування громадськості про причини та умови карантину. В цьому контексті автор частково погоджується із позицією науковця Савчина Михайла, який говорить про те, що «Кабінет Міністрів запровадив карантин із перевищенням повноважень, порушивши конституційні свободи пересування, вибору професії (право на працю) та підприємницької діяльності (статті 33, 42, 43 Конституції), оскільки такі підлягають обмеженню або за рішенням суду, або шляхом запровадження воєнного чи надзвичайного стану. Тут можна діяти інакшим чином, оскільки місцева публічна адміністрація може впроваджувати локально такого роду обмеження за поданням відповідного головного санітарного лікаря, тобто вони не набувають характеру універсального обмеження, яке б атакувало сутнісний зміст прав і свобод» [32, с. 13].

Важливо також забезпечити вжиття заходів для відновлення економічних і соціальних умов до доепідемічного рівня після завершення карантину, приділяючи особливу увагу найбільш постраждалим вразливим групам населення та секторам. Після завершення карантину часто потрібен комплексний підхід до відновлення економіки, що включає залучення інвестицій, відновлення ланцюгів постачання, створення робочих місць і підтримку зайнятості. Окрім економічного відновлення, важливо також підтримувати психічне здоров'я населення, яке може відчувати стрес і тривогу після періоду карантину та невизначеності. Уряд також повинен розглянути стратегії кращої підготовки до можливих майбутніх криз, включаючи вдосконалення систем охорони здоров'я, планування реагування на надзвичайні ситуації та розробку механізмів швидкого

реагування для забезпечення більш ефективного реагування на нові загрози для громадського здоров'я.

Запровадження карантину безпосередньо впливає на трудові права працівників, оскільки для захисту населення доводиться вводити обмеження, деякі з яких можуть тимчасово суперечити законодавству. Карантинні обмеження права на працю ґрунтуються на необхідності обмеження контактів та дотримання соціальної дистанції з метою зниження темпів поширення хвороби. Ці заходи включають тимчасове закриття підприємств, установ та організацій, обмеження на проведення масових заходів та обмеження на пересування громадян. Як наслідок, працівники можуть не мати змоги виконувати свої звичайні обов'язки на роботі. Хоча закон завжди має на меті гарантувати збереження зайнятості та прав працівників, епідеміологічні надзвичайні ситуації вимагають негайних дій, спрямованих на зниження темпів поширення хвороби та порятунок життів.

Окрім вищезазначеного, карантинні обмеження покладають на працівників і роботодавців додатковий документальний тягар. Наприклад, при неможливості працівника виконувати свої трудові обов'язки на робочому місці, можна домовитись про дистанційний або надомний режим роботи. Втім, такий режим потребує документального оформлення, можливо, навіть зміну системи оплати праці або встановлення відпусток тощо. Також працівники можуть зіткнутися зі скороченням робочого часу, скороченням або повною втратою роботи. Це також впливає на трудові права, включаючи право на безпечні умови праці та винагороду.

Водночас під час дії карантину в Україні роботодавці все ж зобов'язані були забезпечити безпечні умови для тих, хто продовжує працювати, особливо для таких категорій працівників, як медичні працівники, і вжити заходів для надання соціальної підтримки та захисту тим, хто втратив роботу або зазнав скорочення робочого часу. Національні уряди та міжнародні організації мали опцію запроваджувати програми допомоги та підтримки для людей, які опинилися в скрутному економічному становищі внаслідок вимушеної зупинки

роботи або безробіття через карантин. Це могли бути прямі виплати, субсидії по безробіттю, податкові пільги та відстрочки платежів тощо. 27 червня 2023 року Кабінет Міністрів України ухвалив постанову «Про відміну на всій території України карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [33], якою скасував карантинні обмеження та режим надзвичайної ситуації в країні. Попри те, що з 24 години 00 хвилин 30 червня 2023 року карантин, встановлений для запобігання розповсюдженню COVID-19, був скасований, владі не вдається перейти у фазу відновлення докарантинного стану в державі, адже ми наразі живемо в умовах воєнного стану.

Отже, запровадження карантину є однією із можливих підстав для обмеження трудових прав людини, оскільки при поширенні захворювання в країні виникає особливо тяжка надзвичайна ситуація, що створює загрозу життю і здоров'ю значної частини населення. Задля уникнення ризиків поширення захворювання та спричинення більш тяжких наслідків, державою може бути прийнято рішення обмежити певні трудові права працівників.

2.2. Обмеження трудових прав в умовах карантину в Україні

Запровадження карантинних заходів, спричинених різними факторами, зокрема пандеміями, безумовно, накладає обмеження на багато аспектів життя країни, в тому числі й у сфері праці. Особливість таких заходів полягає в намаганні держави знайти баланс між необхідністю захисту здоров'я населення та потребою захисту прав громадян, зокрема права на працю. Як уже зазначалося раніше, трудові права включають працевлаштування, право на вибір професії, захист від безробіття, справедливі та сприятливі умови праці, захист від несправедливого звільнення та право на страйк. Водночас карантин може

вимагати суворіших обмежень, ніж зазвичай, що може призвести до тимчасового обмеження деяких з цих прав. Такі обмеження не повинні порушувати невід'ємних прав громадян та мають бути пропорційними, необхідними й тимчасовими. Обмеження права на працю в період карантину можуть мати форму закриття підприємств, які не мають особливого значення, вимоги тимчасової зміни форми діяльності, переведення на дистанційну або надомну роботу (якщо це можливо), припинення або обмеження діяльності осіб, які займаються приватним бізнесом тощо.

Карантинні заходи, спрямовані на запобігання поширенню вірусу, призвели до значних обмежень на ринку праці. Відбулось тимчасове закриття багатьох підприємств, зокрема у сфері послуг, що не могло дозволити працівникам працювати з дому. Відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб», «на період карантину встановлювалися обмеження щодо реалізації прав і свобод громадян» [26]. У зв'язку із прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» [34] були введені наступні обмеження для громадян, в тому числі зайнятого населення:

- обмеження на пересування та перебування в громадських місцях без спеціального дозволу;
- заборона працівникам виходити на роботу на свої робочі місця;
- скорочений робочий час та відпустки з ініціативи роботодавця у зв'язку з безвихіддю працівників;
- заборона проведення колективних заходів, у тому числі страйків;
- інші обмеження.

У таких ситуаціях виникало чимало проблем з правами людини, оскільки право на працю тісно пов'язане із забезпеченням базових потреб у засобах до існування. Особливо чутливим є питання оплати праці. У багатьох країнах, зокрема і в Україні, під час карантину працівники не отримували заробітну плату

або отримували її у значно зменшеному розмірі, що ставило під загрозу їхнє право на достатній життєвий рівень. Роботодавці, з іншого боку, також стикалися з проблемами у виконанні законодавчих вимог і балансуванні між необхідністю підтримувати свій бізнес і забезпечувати дохід для своїх працівників. Різні форми державної допомоги, такі як субсидії на заробітну плату, компенсаційні виплати, кредитні гарантії для підприємств, що перебували у скрутному становищі, та інші фінансові стимули, часто допомагали вирішити цю ситуацію.

У лютому 2020 року громадська організація «Соціальна ініціатива охорони праці та здоров'я» провела експрес-інтерв'ю з 58 правовими інспекторами праці (57% жінок та 43% чоловіків) членських організацій Федерації професійних спілок України онлайн опитування про порушення трудових прав та обмеження трудових прав під час пандемії коронавірусу. Також було досліджено вплив пандемії на інтенсивність роботи профспілкових юристів: 75,9% повідомили про підвищення інтенсивності роботи через збільшення кількості скарг, поданих членами профспілки щодо порушення їхніх трудових прав (Рис. 1) [35, с. 3].

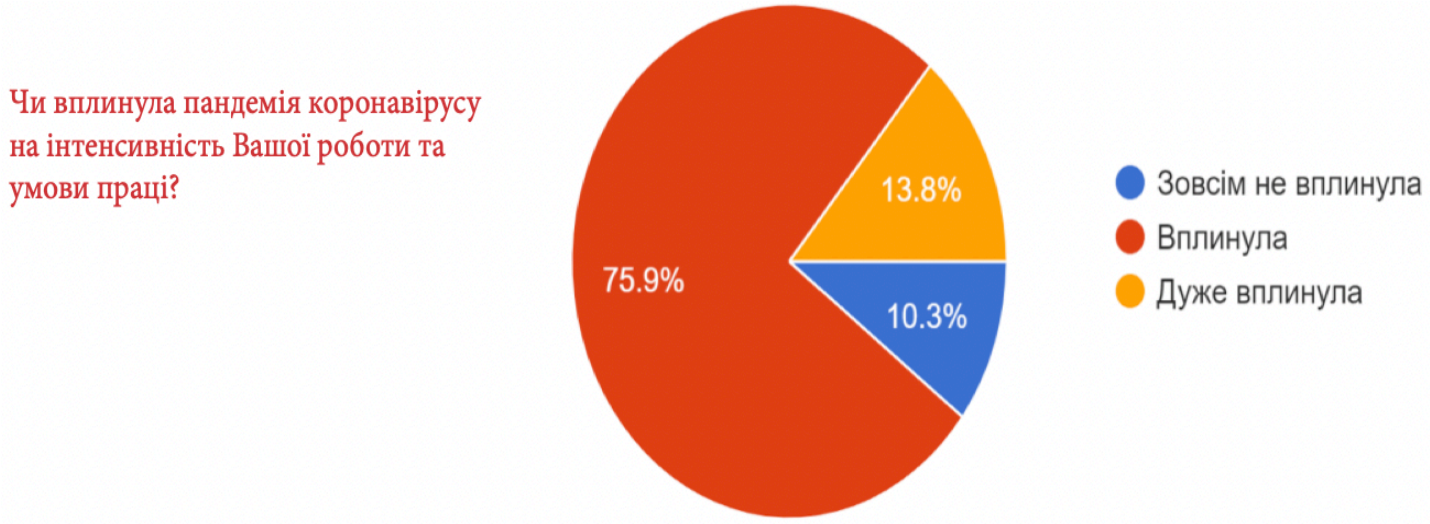

Рис. 1 [35, с. 3]

Окрім вищезазначеного, цікавою видається статистика щодо безпосередньо причин звернень працівників до юристів Федерації професійних спілок України. Така статистика була виведена з того ж самого опитування Громадської організації «Соціальна ініціатива охорони праці та здоров'я» у 2020 році. Відтак, встановили головні причини звернень до правових інспекторів, а

саме: 34,5% - затримка виплати та заборгованість із заробітної плати, 29,3% - відсутність та недостатнє забезпечення засобами індивідуального захисту, 27,6% - примусове відправлення працівника у відпустку (рис. 4) [35, с. 4].

Рис. 4 [35, с. 4]

Одним із головних обмежень у період карантину була заборона на вільне пересування та перебування громадян у громадських місцях без спеціального дозволу. Це фактично унеможливило вихід більшості працівників на роботу. Однак винятки були зроблені для тих, чия діяльність була необхідна для забезпечення життєдіяльності населення, наприклад, для працівників медичних закладів, закладів харчування та комунальних служб. Для них були запроваджені спеціальні перепустки. Ці обмеження суттєво перешкоджали вільному вибору працівниками професії та зміні місця роботи. Кабінет Міністрів України на основі Постанови «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» фактично заборонив працівникам взагалі виходити на роботу, за винятком тих, хто залучений на об'єктах критичної інфраструктури. Це фактично означало закриття більшості підприємств та установ. Водночас роботодавців заохочували переводити працівників на віддалені робочі місця, де

це було можливо. Ці обмеження суттєво вплинули на потенціал заробітку багатьох категорій працівників.

Як показує статистика вище і зазначає Єльнікова М. М. «більшість працюючого населення стикалася з несправедливим ставленням з багатьох питань, зокрема: роботодавці припиняли виплачувати працівникам заробітну плату, змушували працівників йти у неоплачувану відпустку, звільнятися за власним бажанням, підписувати угоди про скорочення заробітної плати тощо» [36, с. 22].

Зазначимо, що жодних змін у трудовому законодавстві, які передбачають звільнення працівників у зв'язку із запровадженням карантину, не відбулося в Україні. Підстави звільнення залишалися без змін – визначені КЗпП України. Жодне інше положення не давало роботодавцю права звільнити працівника через карантин або пов'язані з ним обмеження. Однак були випадки, коли роботодавці зловживали своїм становищем в умовах карантину і звільняли працівників без виплати їм належної компенсації або пропонували їм роботу без забезпечення належних медичних умов, що є серйозним порушенням трудового законодавства. Більшість державних установ і приватних підприємств і організацій перейшли на віддалену роботу, коли це було можливо.

Ще однією серйозною проблемою було те, що заробітні плати були зменшені без згоди працівників. Згідно з українським законодавством, зокрема ст. 32 КЗпП України, «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 та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці» [10].

Отже, питання погіршення умов праці, а саме зниження заробітної плати мають бути погоджені з працівником і роботодавець не має права в односторонньому порядку зменшувати заробітну плату, навіть у період карантину.

Кабінет Міністрів України у Постанові «Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання

поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2» рекомендував органам державної влади, підприємствам, установам, організаціям незалежно від форми власності під час карантину забезпечити можливість гнучкого режиму роботи [34]. Харченко Д. Р. зазначає, що «така рекомендація пояснювалася тим, що на шляху до роботи / з роботи скупчується велика кількість громадян у транспорті, що створює умови для швидкого розповсюдження вірусу Covid-19. Мова йшла про різний час початку та закінчення робочого дня, а також дистанційну форму роботи» [37, с. 148]. При дистанційній (надомній) роботі працівник виконував свої обов'язки за місцем проживання або в іншому місці на свій вибір. Дистанційна робота не обмежує трудові права, а оплата праці виплачується в повному обсязі та своєчасно. Тому іншим важливим викликом стало запровадження дистанційної роботи в якомога більших масштабах. Дистанційна робота принесла певну зайнятість і дохід, але водночас поставила під сумнів раніше встановлені трудові норми, такі як точність обліку робочого часу, безпека на робочому місці, доплати за понаднормову роботу та компенсації за використання особистого обладнання.

Варто зазначити, що найбільш комплексно питання дистанційної та надомної роботи врегульовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» [38]. Цим законом внесено зміни до КЗпП України, зокрема внесено зміни у ст. 60 та доповнено ст. ст. 60 (1) і 60 (2), якими визначено основні засади надомної та дистанційної роботи.

Згідно зі ст. 60 (1) КЗпП України «надомна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях, що характеризуються наявністю закріпленої зони, технічних засобів (основних виробничих і невиробничих фондів, інструменту, приладів, інвентарю) або їх сукупності, необхідних для виробництва продукції, надання послуг, виконання робіт або функцій,

передбачених установчими документами, але поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу» [10].

Відповідно до ст. 60 (2) КЗпП України «дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій» [10].

Крім того, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу» внесено зміни до КЗпП України щодо можливості застосування гнучкого режиму робочого часу, а саме визначено саморегулювання працівником робочого часу, що може включати: можливість змінювати графіки змінності та розклади робочого часу, встановлювати індивідуальний графік роботи, допускати поділ робочого дня на частини [38].

Оскільки багато працівників не змогли вийти на роботу, фактично було створено умови, коли роботодавці в односторонньому порядку скорочували робочий час або відправляти працівників у примусові відпустки. Як наслідок, працівники втратили частину заробітної плати. На законодавчому рівні Україна вжила певних заходів для допомоги цим громадянам, але фактичне застосування цих заходів залишається неповним і потребує подальшої оптимізації. З іншого боку, ситуація з карантином виявила недоліки трудового законодавства, яке не було належним чином адаптоване до швидкозмінного ринкового середовища. Зокрема, стала очевидною необхідність правової реформи в частині гнучкості трудових відносин.

Варто зазначити, що головним пріоритетом для роботодавця було здоров’я та безпека його працівників. У разі виявлення інфекції працівник міг оформити листок непрацездатності та мав право на виплату заробітної плати по тимчасовій непрацездатності у зв’язку з хворобою, у тому числі на лікарняному, відповідно

до чинного законодавства про працю, трудового або колективного договорів. Доцільно зазначити, що згідно зі ст. 23 Закону України «Про захист від інфекційних хвороб» «у разі якщо бактеріоносіями є особи, робота яких пов'язана з обслуговуванням населення і може призвести до поширення інфекційних хвороб, такі особи за їх згодою тимчасово переводяться на роботу, не пов'язану з ризиком поширення інфекційних хвороб. Якщо зазначених осіб перевести на іншу роботу неможливо, вони відсторонюються від роботи в порядку, встановленому законом. На період відсторонення від роботи цим особам виплачується допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності» [26].

Якщо працівник перебував в «тісному контакті» з кимось, хто мав або міг мати COVID-19, йому могла знадобитися самоізоляція через можливість зараження вірусом. Працівники, які потребували самоізоляції, але ще не захворіли чи не мали діагнозу, не могли скористатися лікарняним, оскільки вони не вважалися «непрацездатними», а просто потребували карантину, чим і порушувалося право працівника. Роботодавці обговорювали це питання з працівниками та прагнули досягти консенсусу, щоб уникнути втрати працівниками заробітної плати під час карантину. У разі виявлення у працівника певних симптомів інфікування COVID-19 рекомендувалося не бути присутнім на робочому місці (наприклад, самоізоляція) та за необхідності направити відповідного працівника на тестування, якщо така можливість була. Інший варіант полягав в тому, щоб працівники пройшли медичний огляд, який може включати тест на COVID-19. Якщо діагноз у працівника не підтвердився, він міг повернутися на роботу, але якщо результат тесту позитивний, він отримував лікарняний на час відсутності. Також важливо пам’ятати, що за порушення правил, спрямованих на забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя країни, Законом України «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення» була передбачена дисциплінарна, адміністративна та кримінальна відповідальність [39]. Наразі ця відповідальність передбачена

Законом України «Про систему громадського здоров'я» — ст. ст. ст. 54, 55, 56 [40].

Суб'єкти господарювання, які призупинили діяльність, вважалися такими, які знаходяться у стані простою. Простій — «це припинення роботи внаслідок відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, непереборної сили або інших обставин» (ч. 1 ст. 34 КЗпП України) [10]. Одна частина роботодавців вважала правильним платити працівникам не менше двох третин тарифу на час карантину, інша частина вважала за краще, що працівники мають право на середню зарплату. Тим паче, що на законодавчому рівні не були встановлені чіткі процедури оплати праці під час простою підприємства у зв'язку з введенням карантину. Натомість законодавці врегулювали окремі питання лише з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19)», тобто з 30 березня 2020 року, яким встановлено, що «за зупинки в роботі не з вини працівника, у тому числі в період ізоляції, виплачується заробітна плата у розмірі не нижче двох третин посадового окладу працівника» [41].

Варто також зазначити, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19)» надав можливість роботодавцю в односторонньому порядку змінювати умови трудового договору на період карантину шляхом запровадження надомної або дистанційної роботи. Зокрема у п. 2 Прикінцевих положень зазначено, що «роботодавець може доручити працівникові, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, виконувати протягом певного періоду роботу, визначену трудовим договором, вдома, а також надавати працівнику, у тому числі державному службовцю, службовцю органу місцевого самоврядування, за його згодою відпустку» [42].

Позитивним зрушенням, було те, що Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» [43] надав можливість вести трудові книжки працівників в електронній формі, що полегшило оформлення трудових відносин під час карантину та стало значним позитивним кроком в обліку трудової діяльності працівника. Зокрема, було викладено ст. 48 КЗпП України таким чином: «Облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»» [10].

Всі ці заходи були покликані пом'якшити економічні наслідки карантину, зменшити навантаження на соціальні служби та підтримати функціонування економіки в цілому. Однак слід зазначити, що правові та соціальні умови в різних країнах суттєво відрізнялися. В Україні ж досить часто роботодавці розривали трудові договори, мотивуючи це карантином, що обмежувало право на працю особи. Проте ніяких додаткових підстав для розірвання трудового договору, крім тих, що містяться у КЗпП України, на період карантину законодавством не було передбачено.

Значним і надзвичайно поширеним порушенням права на працю з метою виконання кінцевих завдань підприємства, установи чи організації в умовах карантину є недотримання роботодавцями правових норм, що закріплено у 2 ст. та главі IV КЗпП України, а саме мова йде про порушення прав працівника на відпочинок, перевищення норм тривалості робочого часу, робочого дня та робочого тижня, а також інших нюансів стосовно скороченого робочого дні для певних категорій громадян, роботи в нічний час, перерви тощо. Більський А. О. говорить про те, що «віддалена робота характеризується вимушеним збільшенням продуктивності праці з метою наздогнати докарантинні показники й хоча б якось надолужити упущені результати, і як наслідок працівники в різних сферах більше схильні до перепрацювання й вигорання» [44, с. 229].

Серед обмежень трудових прав працівників в умовах карантину - заборона мирних зібрань, мітингів, походів і демонстрацій. Це позбавляло працівників можливості протестувати проти погіршення умов праці та скорочення заробітної плати. Крім того, відповідно до Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану», були заборонені страйки, що унеможливлювало колективний захист робітниками своїх прав [25].

Іншим важливим питанням було забезпечення соціального захисту тих, хто втратив дохід через карантинні обмеження. Зокрема, обмеження були введені для працівників, які відмовилися від вакцинації проти COVID-19. Відтак, невакциновані працівники не допускалися до роботи без проходження ПЛР-тестування. Це ставило їх у нерівне становище порівняно з іншими працівниками. Тихонюк О. В. та Ярош І. С. у своїй праці зазначають: «як видно з карантинної ситуації, обмеження права на працю невакцинованих людей, на відміну від інших обмежень, мають постійний характер і порушують правило про те, що обмеження прав і свобод людини є тимчасовою мірою. Зважаючи на це, такі обмеження є неприпустимими» [45, с. 119].

Отже, обмеження трудових прав в період карантину законодавець вважав вимушеними та необхідними заходами для боротьби з поширенням небезпечного інфекційного захворювання. Карантинні обмеження фактично позбавили працівників можливості вільно обирати роботу, змінювати місце роботи, колективно захищати свої права та отримувати заробітну плату в повному обсязі, тобто мали значний негативний вплив на зайнятість та доходи населення. Водночас Уряд намагався пом’якшити негативний вплив цих обмежень на працівників.

Варто зазначити, що окрім економічних та правових заходів, важливе значення мала комунікація між урядом, бізнесом та працівниками. Відкрите і чесне спілкування допомагало побудувати довіру і спільне розуміння необхідності тимчасових обмежень. Визнання того, що такі заходи спрямовані на захист здоров’я та життя людей, допомагало всім сторонам адаптуватися до вимог часу. Попри це, аналіз зміни трудового законодавства під впливом

надзвичайних подій є важливим з точки зору уникнення в майбутньому обмеження прав людей, громадян, працівників лише через необхідність тримати на плаву економіку та державу. Уряд має розуміти, що при формуванні норми треба враховувати її вплив на права людей, адже обмеження прав не може бути способом боротьби з негараздами та кризами в країні.

2.3. Судова практика стосовно обмеження трудових прав в умовах карантину в Україні

Беручи до уваги вищеперераховані обмеження трудових прав в умовах карантину в Україні, логічним наслідком була поява численних судових спорів з цього приводу. Варто виділити основні проблеми, що виникали в судовій практиці:

- *Переведення на дистанційну роботу*. Багато роботодавців в односторонньому порядку переводили працівників на дистанційну роботу. Суди зазвичай визнавали такі переведення законними, беручи до уваги надзвичайні ситуації. Однак було зазначено, що такі зміни в умовах праці мають бути лише тимчасовими.

- *Право працівника на відпустку*. Від працівників часто вимагали взяти відпустку, в тому числі без збереження заробітної плати. Суди вважають, що це допустимо лише за згодою працівника. Примусові відпустки були визнані незаконними.

- *Звільнення у зв'язку з карантином*. Ряд роботодавців звільнили працівників у зв'язку зі скороченням штату, спричиненим карантином. У кожній справі суд аналізував фактичну ситуацію зі скороченням штату. Якщо це була фальсифікація скорочення, такі звільнення визнавались незаконними.

- *Невиплата заробітної плати чи звільнення працівників*, які відмовлялися вакцинуватися. Такі позови суди розглядали крізь призму необхідності та небезпеки не вакцинації для людей, які оточували працівника, а також з огляду на Закон України «Про захист населення від інфекційних хвороб».

Працівників заохочували працювати з дому, а в деяких випадках змушували взагалі припинити роботу. Тому, українські суди також розглядали питання примусової праці під час карантину. Для прикладу розглянемо Постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду у справі №569/9738/20 від 21 квітня 2021 року. Справа стосувалася звільнення позивача за власним бажанням, мотивованим неможливістю продовжувати працювати через погіршення стану здоров'я через відсутність опалення на робочому місці та оголошення карантину й запроваджені у зв'язку з цим обмежувальні заходи, зокрема відсутність транспортного сполучення та незабезпечення позивача дистанційною (надомною) роботою, тобто обставини, які не можуть бути усунені самим працівником [46]. В свою чергу Відповідач, тобто роботодавець зазначав, що через відсутність документів, які б підтверджували неможливість виконувати трудові обов`язки працівником, а у зв'язку із сумнівною причиною по якій працівник просив звільнити його в певну дату, роботодавцем було кваліфіковано подану заяву як «заяву про звільнення за власним бажанням без поважних причин» [46]. Суд першої інстанції визнав обставини працівника законними підставами для надання статусу звільнення за власним бажанням на законних підставах та встановив, що трудові відносини з ПП «ВКО «МААНС» припинилися з 5 травня 2020 року, тим самим задовольнивши позов позивача [47].

Однак рішенням апеляційного суду рішення суду першої інстанції було скасовано, а в задоволенні позову відмовлено. Апеляційний суд встановив, що позивач не надав жодних документів, які б підтверджували його неспроможність виконувати свої обов'язки [48]. При розгляді справи у касаційній інстанції, Верховний Суд скасував рішення апеляційного суду, визнавши наведені

обставини обґрунтованими, а висновки суду першої інстанції - правильними. Зокрема, Верховний Суд зазначив, що в період карантину через COVID-19 існували суттєві обмеження, які перешкоджали працівнику виконувати свої обов'язки, і що відповідач не надав альтернативних способів виконання своїх обов'язків, таких як дистанційна робота [46]. Верховний Суд також встановив, що «примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю, за що роботодавця в установленому порядку має бути притягнено до відповідальності» [46].

Не оминули суди і питання відсторонення працівників від роботи під час карантину. Варто зазначити, що за загальним правилом трудові права працівників захищені законом і не можуть бути обмежені через відмову вакцинуватися. Але роботодавець мав право запроваджувати протиепідемічні заходи та в окремих випадках відсторонити від роботи. Досить багато позовів подавали працівники, які не бажали вакцинуватися. Для прикладу доцільно розглянути Постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі №279/6558/21 від 01 березня 2023 року. Справа стосувалася ОСОБА_1, вчительки початкових класів Коростенської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 1, яка оскаржувала наказ про відсторонення від роботи на тій підставі, що вона відмовилася від обов'язкового щеплення від COVID-19, мотивуючи це тим, що вакцинація від COVID-19 не є обов'язковою за законом (не передбачена як обов'язкова згідно з приписами Закону України «Про захист від інфекційних хвороб»), і вона не мала медичних протипоказань для роботи [49]. Тому ОСОБА_1 вважала наказ таким, що порушує її конституційне право на працю [49].

Верховний Суд ретельно вивчив матеріали справи та встановив, що відсторонення від роботи, яке не мало об'єктивних підстав та індивідуальної оцінки, порушило принципи справедливості та індивідуалізації покарання [49]. Тому таке рішення не може вважатися законним та обґрунтованим [49]. Верховний Суд підкреслив, що кожна справа має розглядатися з урахуванням усіх обставин справи, включаючи характер і ступінь правопорушення, особу

правопорушника та шкоду, заподіяну правопорушенням [49]. Суд також зазначив, що мають бути дотримані процесуальні гарантії справедливого судового розгляду, а докази мають бути зібрані та розглянуті відповідно до закону [49]. Однак апеляційний суд залишив указані обставини поза увагою та не врахував, що відповідач не обґрунтовував необхідність відсторонення позивачки тим, що вона, працюючи черговою по переїзду, створювала загрози, які б вимагали вжиття такого суворого заходу втручання у право на повагу до приватного життя, який позбавляв позивачку заробітку[49]. Якщо процедура порушена або докази отримані без дотримання правил, судове рішення, засноване на таких доказах, може бути скасоване[49]. З огляду на ці міркування, Верховний Суд, розглянувши всі обставини та рекомендуючи гарантувати право на справедливий судовий розгляд, вирішив скасувати призупинення і направити справу назад до органу, який прийняв оскаржуване рішення [49]. Тобто, позов був задоволений частково.

Також пропонуємо розглянути Постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 133/3966/21 від 17 листопада 2023 року. У цій справі йдеться про те, що працівника ОСОБА_1 було відсторонено від роботи в АТ «Укрзалізниця» без нарахування заробітної плати (середнього заробітку) через відмову надати документ про вакцинацію від COVID-19 [50].

Позивач вважав таке відсторонення неправомірним, оскільки у його трудовому договорі чи будь-якому іншому кадровому документі не було передбачено обов’язку вакцинуватися [50]. Додатково позивач апелював до того, що немає передбачених законом повноважень роботодавця на відсторонення працівника від роботи з підстав відсутності щеплення від COVID-19 [50]. Суди першої та апеляційної інстанцій погодилися з позивачем та визнали наказ про відсторонення протиправним, зобов’язавши роботодавця виплатити йому середній заробіток за час вимушеного прогулу [51, 52]. Верховний Суд підтримав позицію судів попередніх інстанцій, пославшись на те, що законодавство не передбачає відсутність вакцинації від COVID-19 як підставу

для відсторонення від роботи[50]. Велика Палата Верховного Суду зауважила, що в кожному конкретному випадку для вирішення питання про наявність підстав для обов`язкового щеплення працівника проти COVID-19 і, відповідно, для відсторонення працівника від роботи, слід виходити не тільки з передбаченого Переліком № 2153 обов`язку профілактичного щеплення проти COVID-19 усіх працівників визначених цим Переліком органів, але й оцінки загрози, яку потенційно на роботі може нести невакцинований працівник [50]. Також суд наголосив на забороні будь-якої дискримінації у сфері праці, в тому числі за ознакою стану здоров'я. Отже, Верховний Суд дійшов висновку, що відсторонення позивача було неправомірним і порушувало його трудові права [50].

Такий випадок з АТ «Укрзалізниця» як роботодавцем не був поодиноким, зокрема аналогічні обставини розглядались у справі № 211/8418/21. Відтак працівниця, оператор комп`ютерного набору першої категорії, подала позов до АТ «Укрзалізниця», у зв'язку із тим що у грудні 2021 року було видано наказ про відсторонення її від роботи без збереження заробітної плати до дня фактичного щеплення проти COVID-19, або висновку лікаря щодо наявності протипоказань до проведення профілактичних щеплень проти COVID-19 [53]. Суд першої та апеляційної інстанції стали на сторону працівниці і обґрунтували неправомірність дій АТ «Укрзалізниця» наступним чином.

Суд першої інстанції у своєму рішенні посилається на норми Закону «Про захист населення від інфекційних хвороб», Закону «Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення», постанову Кабінету Міністрів України № 1236 від 09.12.2020 р. та наказ Міністерства охорони здоров`я від 04.10.2021 р., № 2153. Суд проаналізувавши ці норми прийшов до висновку, що щеплення від гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, не входить до календаря обов`язкових профілактичних щеплень [53]. Також суд додає, що обов`язковим профілактичним щепленням для запобігання поширенню інших інфекційних захворювань підлягають окремі категорії працівників у зв`язку з особливостями

виробництва або виконуваної ними роботи [53]. Окрім цього, обов`язковою умовою для відсторонення працівників від виконання певних видів робіт є можливість зараження із та(або) поширення ними інфекційних хвороб, але із оскаржуваного наказу про відсторонення позивачки не вбачаєтеся, що вона, як працівник несе загрозу зараження чи поширення інфекційних хвороб, зокрема і COVID-19 [53].

Апеляційний суд у своєму рішенні посилався на постанову Великої Палати Верховного Суду від 14 грудня 2022 року у справі № 130/3548/21 у якій зауважено, що в кожному конкретному випадку для вирішення питання про наявність підстав для обов`язкового щеплення працівника проти COVID-19 і, відповідно, для відсторонення працівника від роботи, слід виходити не тільки з Переліку № 2153, але й оцінки загрози, яку потенційно на роботі може нести невакцинований працівник [54]. Зокрема, слід враховувати і такі обставини, як: кількість соціальних контактів працівника на робочому місці (прямих/непрямих); форму організації праці (дистанційна/надомна), у тому числі можливість встановлення такої форми роботи для працівника, який не був щепленим; умови праці, у яких перебуває працівник і які збільшують ймовірність зараження COVID-19, зокрема потребу відбувати у внутрішні та закордонні відрядження; контакт працівника з продукцією, яка буде використовуватися (споживатися) населенням [54]. Апеляційний суд врахував, що відповідач не обґрунтовував необхідність відсторонення позивачки тим, що вона, працюючи на посаді оператора комп’ютерного набору, особисто контактує з іншими людьми, не розглянув можливості встановлення для працівниці, яка не була щеплена, дистанційної/надомної форми організації праці, не довів, що працівниця створювала загрози, які б вимагали вжиття такого суворого заходу втручання у право на повагу до приватного життя, який позбавляв позивачку заробітку [55]. Отже, застосування до позивачки такого заходу, як відсторонення її від роботи, не передбачало жодної індивідуальної оцінки виконуваних нею трудових обов`язків, зокрема об`єктивної необхідності особисто контактувати з іншими людьми [55]. Апеляційний суд підсумував, що суд першої інстанції

дійшов правильного висновку про наявність правових підстав для визнання незаконним та скасування наказу про відсторонення від роботи позивачки, проте помилився щодо мотивів незаконності такого відсторонення, адже позовні вимоги підлягають задоволенню з тих підстав, що дії роботодавця, в даному випадку, були непропорційними переслідуваній легітимній меті, для досягнення якої держава передбачила можливість відсторонення працівника від роботи [55].

Проте, цікаво, що суд касаційної інстанції не погодився з висновками судів попередніх інстанцій. Зокрема Верховний Суд зазначив, що відсторонення від роботи (виконання робіт) певних категорій працівників, які відмовляються або ухиляються від проведення обов`язкових профілактичних щеплень проти COVID-19, було передбачене законом [56]. Приписи законів України з приводу такого відсторонення є чіткими, зрозумілими та за дотримання визначеної в них процедури дозволяють працівникові розуміти наслідки його відмови або ухилення від такого щеплення за відсутності медичних протипоказань, виявленої за наслідками медичного огляду, проведеного до моменту відсторонення, а роботодавцеві дозволяють визначити порядок його дій щодо такого працівника [56]. Суд наголосив, що «ураховуючи характер виконуваних обов`язків оператора комп`ютерного набору АТ «Українська залізниця» в центрі оперативно-технічного обліку роботи депо, які ймовірно пов`язані з об`єктивною необхідністю контактувати з іншими працівниками центру, безпосереднім керівництвом, здійснення роботи у закритому приміщенні, а не на відкритому повітрі без контактування з іншими працівниками, позивачка підлягала обов`язковому профілактичному щепленню проти COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, але після попередження про необхідність такого щеплення ухилилась від проходження вакцинації, відповідних документів щодо протипоказань від такого щеплення роботодавцю не надала, у зв`язку із чим відповідач (роботодавець) обґрунтовано з дотриманням чинного законодавства відсторонив її від роботи до усунення причин, що спричинили відсторонення» [56].

Питання щодо організації дистанційної або надомної роботи як для позивачки, так і для інших працівників центру відповідач не вирішував, ймовірно маючи необхідність у їхній безпосередній присутності на робочому місці у робочий час [56].

Отже, у цій справі ми можемо бачити як позиція судів еволюціонувала з позиції відсутності у працівників обов'язків робити щеплення проти COVID-19 та необґрунтованості відсторонення таких працівників, до позиції де суд вивчив відповідні норми законодавства, проаналізував нагальну потребу вжиття державою певних обмежувальних заходів, вивчив критерії оцінки пропорційності втручання у право на приватне життя і прийшов до висновку, що рішення роботодавця про відсторонення має розглядатись всебічно.

Однією з ключових проблем у період карантину стало примусове звільнення працівників. У судовій практиці траплялися випадки, коли працівників незаконно звільняли під приводом скорочення штату у зв'язку з карантином. Суди захистили права таких працівників, поновивши їх на роботі та виплативши компенсацію за час вимушеного прогулу. Для прикладу слід розглянути Постанову Вінницького апеляційного суду у складі колегії суддів судової палати з цивільних справ у справі № 152/1263/20 від 20 липня 2020 року. Справа стосується трудового спору між працівником ОСОБА_1 та його роботодавцем, ДП «Електричні системи», щодо законності звільнення позивача.

ОСОБА_1 працював на підприємстві на посаді інженера-технолога з 2018 року; у жовтні 2020 року його було звільнено за п. 1 ст. 40 КЗпП України (скорочення штату) на підставі наказу про скорочення чисельності працівників у зв'язку зі скороченням виробництва, спричиненим пандемією[57]. Позивач оскаржив своє звільнення, стверджуючи, що роботодавець порушив процедуру звільнення, не запропонувавши всі наявні вакансії позивачам, які мали на це право[57]. Суд першої інстанції частково задовольнив позов позивача, поновив його на роботі та присудив відшкодування збитків. Апеляційний суд також підтримав це рішення і сказав, що суд першої інстанції обґрунтовано визнав звільнення незаконним і поновив позивача на роботі [57]. Рішення апеляційного

суду вмотивоване тим, що відповідно до законодавства, роботодавець зобов’язаний при скороченні штату надати працівникам інформацію про всі наявні вакансії [57]. У даному випадку роботодавець цього не зробив, а отже, порушив процедуру звільнення [57]. Разом з тим, судом встановлено, що роботодавцем не застосовано переважне право на залишення на роботі, адже порівняльного аналізу продуктивності праці і кваліфікації тих працівників, які залишилися на роботі, і тих, які підлягають звільненню в ДП «Електричні системи» проведено не було, оскільки доказів цього відповідачем суду не надано, а повноваження щодо призначення та визначення обсягу необхідної кваліфікації працівника на ту чи іншу посаду належить власнику або уповноваженому ним органу [57].

Також у судовій практиці помітно, що досить велика кількість позовів подавалась щодо обмеження прав працівника в контексті дистанційної роботи, що було досить актуальним в умовах карантину. Варто зазначити, що можливість запровадження дистанційного режиму роботи наявна лише коли працівники можуть виконувати свої трудові обов’язки в домашніх умовах та їх присутність в офісі не обов'язкова. Втім не всі позови, подані працівниками, задовольнялись. Для прикладу приведемо Постанову Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду у справі № 723/4239/21 від 01 червня 2023 року. Дана справа стосується трудового спору між працівником ОСОБА_1 та його роботодавцем, Сторожинецьким лісовим коледжем, щодо законності звільнення позивача за прогул. ОСОБА_1 працював у коледжі з 2017 року на посаді інженера-програміста; у 2020 році його перевели на дистанційну роботу; у липні 2021 року роботодавець припинив дистанційну роботу та зобов’язав скаржника повернутися до звичайної роботи [58]. Однак з серпня по вересень 2021 року ОСОБА_1 не з’являвся на роботі без поважних причин, у вересні його звільнили за прогул [58].

Позивач оскаржив звільнення до суду, стверджуючи, що не був належним чином повідомлений про припинення дистанційної роботи [58]. Перша інстанція та апеляційний суд відхилили позов на тій підставі, що роботодавець вжив усіх

заходів, щоб повідомити позивача про його повернення на роботу, і що він не з’являвся на роботі без поважних причин протягом серпня та вересня [59, 60]. Верховний Суд підтримав ці висновки. Позиція суду є обґрунтованою тим, що, оскільки факт відсутності на роботі фіксується табелем обліку робочого часу, що було зафіксовано роботодавцем [58]. Роботодавець вжив заходів для повідомлення (лист направлено працівнику поштовим зв’язком) працівника про припинення дистанційної роботи [58]. Суди встановивши, що з 09 серпня по 08 вересня 2021 року працівник на роботу не з`являвся, причин своєї неявки на роботу не повідомляв, факт відсутності позивача на роботі в цей період підтверджується табелями обліку робочого часу та не заперечується самим позивачем, колегія суддів доходить висновку, що суди попередніх інстанцій, дійшли обґрунтованого висновку, що звільнення позивача з посади інженера програміста за прогули без поважних причин на підставі пункту 4 частини першої ст. 40 КЗпП України здійснено з дотриманням вимог трудового законодавства [58].

Таким чином, на прикладі справи, наведеної вище, важливо розуміти, що скасування роботодавцем такої форми організації роботи, як дистанційна, встановленої на певний період часу, не змінює істотних умов праці, тому при зміні форми організації праці норми ч. 3 ст. 32 КЗпП України про завчасне повідомлення не підлягають застосуванню [58]. А тому, на період карантину у судів була позиція, що якщо роботодавець при скасуванні дистанційної роботи повідомляє працівника про таке скасування, ба більше коректно фіксує відсутність працівника на роботі, то роботодавцем дотримано вимоги законодавства. А також окремо потрібно звертати увагу на факт виконання працівником роботи у період коли працівник вважає, що режим роботи залишився дистанційним.

Отже, українські суди відіграли важливу роль у захисті трудових прав працівників, встановивши правові рамки для рішень роботодавців в умовах пандемії. Головні питання, що цікавили правників були розкриті судами у їх рішеннях, що сприяло коректному формуванню законодавства в умовах

воєнного стану в Україні. Можна помітити, що судова практика містить досить цікаві та різноманітні рішення, зокрема і з аналогічних обставин. Відтак, ми бачимо, що у справі 211/8418/21 позиція судів всіх трьох інстанцій відрізняється, базується на різних аргументах і еволюціонує. Можна помітити, що з появою справ причетних до карантинних умов, суди звертають уваги на суспільні потреби, необхідність запровадження обмежень та вплив таких обмежень на права громадян. Загалом проаналізовані справи підтвердила відданість України дотриманню міжнародних стандартів трудового права навіть у розпал епідеміологічної кризи.

***

Отже, ключ до узгодження необхідності захисту громадського здоров'я з потребою захисту прав працівників під час пандемії знаходився у площині здатності урядів адаптувати законодавчу базу, надавати фінансову підтримку та сприяти соціальному діалогу. Ефективне управління, підзвітність, співпраця між трудовими колективами та керівництвом і чіткі комунікаційні стратегії можуть допомогти вирішити конфлікт між збереженням громадського здоров'я і правами працівників.

Таким чином, виклики, пов'язані з карантинними заходами, можна було б не лише подолати, а й перетворити на можливості для поліпшення трудових відносин і підвищення стійкості всієї соціально-економічної системи.

Обмеження трудових прав у контексті карантинних заходів в Україні є необхідною та складною проблемою, що виникає в умовах глобальної пандемії. Однак, ці обмеження не повинні перетворюватися на порушення основних принципів трудового законодавства та прав людини.

На період карантину в країні, права працівників в Україні неабияк обмежувались, відбувалась затримка виплати та заборгованість із заробітної плати, на робочих місцях були відсутні засоби індивідуального захисту, персонал примусово відправляли у відпустку або встановлювали прогул на

підприємстві, деякі категорії працівників відчули на собі механізм незаконного відсторонення від роботи через відсутність вакцинації тощо.

Всі вищеперераховані обмеження знаходили своє відображення в судовій практиці. Суди розглядали кожну справу через призму нових законодавчих норм, суспільних потреб та впливу рішень роботодавця на права працівників.

РОЗДІЛ 3
ОБМЕЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ ЛЮДИНИ У ЗВ'ЯЗКУ ІЗ ЗАПРОВАДЖЕННЯМ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

3.1. Правовий режим воєнного стану як підстава для обмеження трудових прав людини в Україні

Вище ми з’ясували, що воєнний стан є одним з особливих правових режимів, який може бути введений в Україні в умовах загрози національній безпеці або державному устрою. Під час дії цього режиму передбачається можливість обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, зокрема і трудові права. У зв'язку з цим, необхідно розглянути основні аспекти правового режиму воєнного стану та його вплив на трудові права людини в Україні.

Правовий режим воєнного стану регулюється Конституцією України та Законом України «Про правовий режим воєнного стану». Він може бути введений Президентом України у тих випадках, коли існує загроза збройної агресії чи нападу, а також небезпеки державній незалежності України і її територіальній цілісності.

Попри те, що законодавством передбачається перелік прав та свобод, що можуть бути обмежені під час воєнного стану, все ж в Указі Президента України, яким він вводився міститься перелік таких прав і свобод.

Окрім зазначеного у підрозділі 1.3. «трискладового тесту» визначеного доктриною, зокрема С. О. Кузніченко [12], такий тест також згадується у практиці Європейського суду з прав людини в контексті обмеження права на свободу вираження поглядів.

Відтак, з метою того, щоб обмеження прав було законним, необхідно дотримуватись всіх трьох складових тесту:

- втручання має бути передбачене законом;
- втручання має переслідувати законну мету;

– обмеження має бути необхідними в демократичному суспільстві.

Стосовно першого елементу «передбачене законом» Європейський суд з прав людини висловився у справі «The Sunday Times v. United Kingdom», де судом аналізувалось порушення ст. 10 Європейської конвенції з прав людини. Європейський суд з прав людини у п. 49 рішення зазначає, що «на думку Суду, з виразу «передбачений законом» випливають дві вимоги. По-перше, закон повинен бути адекватно доступним: громадянин повинен мати можливість отримати вказівку на адекватні обставинам правові норми, що застосовуються до конкретного випадку. По-друге, норма не може вважатися "законом", якщо вона не сформульована з достатньою точністю, щоб дозволити громадянину регулювати свою поведінку: він повинен мати можливість - якщо необхідно, за допомогою відповідної консультації - передбачити в розумній за даних обставин мірі наслідки, до яких може призвести певна дія» [61].

Другу ж складову тесту «переслідувати законну мету» Європейський суд з прав людини визначив у справі «Barthold v. Germany», де суд наголошує, що перелік цілей у міжнародних договорах є вичерпним у тому сенсі, що жодні інші цілі не вважаються легітимними як підстава для обмеження свободи вираження поглядів. Тобто, Європейський суд з прав людини зазначив, що Ганзейський апеляційний суд обґрунтував своє рішення захистом «прав інших осіб», і немає підстав вважати, що він переслідував інші цілі, ніж ті що у Європейській конвенції з прав людини [62].

Щодо поняття «необхідним в демократичному суспільстві» Європейський суд з прав людини виразився у справі «Lingens v. Austria», де роз’яснив, що «прикметник «необхідний» у значенні п. 2 ст. 10 означає наявність «нагальної суспільної потреби». Договірні держави мають певну свободу розсуду в оцінці того, чи існує така потреба, але вона йде пліч-о-пліч з європейським наглядом, що охоплює як законодавство, так і рішення, що застосовують його, навіть ті, що винесені незалежним судом. Таким чином, Суд уповноважений виносити остаточне рішення щодо того, чи є «обмеження» або «покарання» сумісним зі свободою вираження поглядів, захищеною ст. 10» [63].

Хоча проаналізовані судові справи стосуються не трудових прав, а в основному права на свободу вираження поглядів, ми вважаємо концепція трискладового тесту в доктрині була сформована за аналогією до відповідних позицій судів і вони мають застосовуватись до всіх прав людини, обмеження яких можливе.

26 листопада 2018 року шостий Президент України, Петро Порошенко, ввів у дію рішення Ради національної безпеки і оборони України «Про надзвичайні заходи щодо забезпечення державного суверенітету і незалежності України та запровадження воєнного стану в Україні». Це був перший досвід країни життя за умов воєнного стану протягом 30 діб.

Другим досвідом стала збройна агресія росії проти України, у зв'язку з чим сьогодні держава і українське суспільство функціонують в умовах воєнного стану. Воєнний стан, як вже зазначено вище був запроваджений Указом Президента України від 24 лютого 2022 року. У вищезазначеному Указі вказано, що тимчасово, на період дії воєнного стану в державі, «можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводитися тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану» [29].

Однак слід зазначити, що навіть в умовах воєнного стану трудові права людини залишаються важливими і підлягають захисту. Згідно з міжнародними стандартами та національним законодавством, обмеження прав і свобод під час воєнного стану мають бути обґрунтованими, необхідними, пропорційними та тимчасовими. Крім того, захист трудових прав під час воєнного стану повинен бути забезпечений шляхом збереження мінімальних стандартів умов праці, оплати праці та соціального захисту працівників.

Отже, правовий режим воєнного стану може бути підставою для обмеження трудових прав людини в Україні, проте ці обмеження повинні бути

обґрунтованими та відповідати міжнародним стандартам прав людини, зокрема захисту прав працівників та забезпеченню їхньої соціальної захищеності.

В умовах дії воєнного стану може запроваджуватися трудова повинність для працездатних осіб. За працівниками, які були залучені до виконання суспільно корисних робіт, зберігається робоче місце. Крім цього, повинні дотримуватися гарантії для осіб, залучених до трудової повинності: «мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо» [28].

Оскільки країна живе у стані війни, перед законодавцем постають питання, з якими законодавча система ще ніколи не стикалась. У роботодавців немає відповідей на питання щодо оформлення лікарняного для дистанційних працівників, що отримали листок непрацездатності за кордоном і не мають змоги приїхати підтвердити його в українського лікаря. Працівники задаються питаннями чи не вважатиметься прогулом час, проведений в укритті під час повітряної тривоги.

Законодавством передбачена нова підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема «неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій» (п. 6 ч. 1. ст. 41 КЗпП України) [10]. Проте, ні в нормативно-правових актах, ні в судовій практиці працівники не можуть знайти відповіді на питання «що ж робити якщо будинок працівника зруйновано і він немає де жити, відповідно не виходить на роботу, адже проживає в іншій місцевості?».

На нашу думку, з часом, відповіді на всі вищеперераховані питання знайдуться, а наразі ми пропонуємо детальніше розглянути наявні обмеження індивідуальних та колективних трудових прав в умовах воєнного стану в Україні вже сьогодні.

3.2. Обмеження індивідуальних та колективних трудових прав в умовах воєнного стану в Україні

Розпочнемо із того, що на виконання Закону України «Про правовий режим воєнного стану» і в зв'язку із запровадженням Указом Президента України 24 лютого 2022 року воєнного стану в нашій країні, Верховною Радою України було прийнято у березні 2022 року Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Варто сказати, що саме цей Закон став резонансним та вніс корективи в чинну систему трудового права в Україні.

У ст. 1 цього Закону зазначається про введення обмежень конституційних прав і свобод, передбачених ст.ст. 43 і 44 Конституції України. Сам же законодавчий акт спрямований на визначення особливостей реалізації окремих аспектів трудових відносин на період дії воєнного стану в Україні [64]. У липні 2022 року було внесено зміни до цього Закону (Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин») [65]. Зазначені законодавчі акти стануть нормативною основою для нашого дослідження в рамках 3 розділу.

Найперше обмеження, яке ми вбачаємо в чинних нормативних актах, які регламентують сферу трудових відносин на період воєнного стану, це питання *встановлення випробувального терміну* під час прийняття на роботу для будь-якої категорії працівників [64]. Відтак, такі категорії працівників як особи, що не досягли 18 років, особи з інвалідністю, особи обрані на посаду, вагітні жінки, одинокі матері, внутрішньо переміщені особи тощо, позбавлені гарантій, що були встановлені ним ст. 26 КЗпП України. У зв'язку з цим постає питання, яким чином встановлення випробувального строку для вагітної жінки може вплинути на ситуацію в країні, або ж навпаки. Звісно ж воно риторичне. Втім, виходить, що законодавець надає роботодавцям можливість використовувати працю одинокої матері або внутрішньо переміщеної особи протягом випробувального строку зокрема через те, що так компанія зможе збільшити свій прибуток.

Зазнала деяких обмежень і сфера *зміни істотних умов праці*. Так, «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)» (ст. 3) [64], проте тільки за наявності наступних умов: по-перше, якщо робота пов'язана із відверненням чи ліквідацією наслідків бойових дій, або інших обставин, які загрожують чи можуть загрожувати життю або нормальним життєвим умовам людей; по-друге, якщо така робота не протипоказана працівнику за станом здоров'я. Зазначена норма, хоча і не обмежує трудові права працівників, та чи не є найважливішим право особи на вільний вибір місця проживання. Адже внаслідок такого переведення особа повинна проживати в іншій місцевості протягом тривалого періоду, що не викликано її особистим бажанням. Ба більше, тепер роботодавець може повідомляти працівників про зміну умов праці і оплати праці не за два місяці, як це було раніше, а не пізніше як до запровадження відповідних умов, тобто навіть в цей же день [64].

На період дії воєнного стану в Україні змін зазнала сфера регулювання *робочого часу*. Згідно з першою редакцією Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» «нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень» (ст. 6) [64]. Тобто така норма розповсюджується на всіх без винятку працівників. Та чи співвідноситься вищезазначена норма з правом на відпочинок, включаючи право на розумне обмеження робочого дня, оскільки працівнику можуть встановлювати зміни по 12 годин на день, що значно вплине на його здоров'я та ефективність виконання роботи. Наразі ж в чинній редакції Закону «нормальна тривалість робочого часу в 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)».

Отже, законодавець все ж таки працює в напрямку вдосконалення норм, що регулюють трудові відносини в умовах воєнного часу.

Також, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регламентує й інші питання робочого часу. Так, час початку і час завершення щоденної роботи чи зміни визначається роботодавцем (ч. 4 ст. 6). Встановлюються й особливості праці в нічний час. Норми КЗпП України про скорочення тривалості роботи в нічний час і про зрівняння роботи в нічний час із денною тривалістю роботи (ч.ч. 1 і 2 ст. 54) не застосовуються протягом періоду воєнного стану. Також встановлюється перелік категорій працівників, які не можуть залучатися до роботи в нічний час (ст. 8). Дозволяється при цьому залучення жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до 1 року) за їх згодою до важких, підземних і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці (ст. 9) [64].

Дослідники слушно наголошують на суперечності, що має місце в Законі «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», і яка стосується *права на відпочинок*. Так, у ст. 1 цього Закону вказується на обмеження конституційних прав і свобод, передбачених ст.ст. 43 і 44 Конституції України, однак не відзначено про ст. 45, яка стосується, власне, конституційного права на відпочинок [66, с. 74]. Однак, означений Закон регламентує відповідні питання – в ст. ст. 6 і 12. Як показує динаміка внесення змін до розглядуваного Закону, право на відпочинок було обмежено ще більше.

Так, у першій редакції Закону (від березня 2022 року) визначалось, що 5-ти чи 6-ти-денний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями, тоді як у другій редакції Закону (від липня 2022 року) – відповідне рішення покладено тільки на роботодавця. Незмінним, однак, залишились положення про тривалість щотижневого безперервного відпочинку (до 24 годин). Разом із тим, звузився обсяг реалізації права на відпочинок – в частині незастосування певних норм трудового законодавства. Якщо в першій редакції Закону йшлось лише про обмеження деяких положень КЗпП України, то вже в другій – додалась норма ч. 2 ст. 5 Закону України «Про відпустки» стосовно визначення тривалості відпусток.

У другій редакції Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було розширено положення про відпустки. На сьогодні тривалість основної щорічної оплачуваної відпустки може бути обмежена рішенням роботодавця до 24 календарних днів. Якщо така тривалість становить більшу кількість календарних днів, останні переносяться на період після скасування воєнного стану. Також, за рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Роботодавець може також відмовити працівнику в наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Деякі положення КЗпП України і Закону «Про відпустки» не застосовуються. Водночас якщо працівник звільняється протягом періоду воєнного стану, йому виплачується грошова компенсація згідно з положеннями Закону «Про відпустки». У випадку, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець може відмовити йому в наданні будь-якого виду відпусток, окрім відпустки у зв'язку з вагітністю і пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного віку [64]. Всі вищезазначені норми так чи інакше впливають на право працівника на відпочинок, що гарантовано йому.

У сфері *оплати праці* зміни і обмеження можуть застосовуватися лише через фактор ведення бойових дій чи дію інших обставин непереборної сили. Загалом роботодавець повинен сумлінно виплачувати працівнику заробітну плату. При цьому строк її виплати може бути порушений, якщо роботодавець доведе, що відповідні порушення мали місце внаслідок ведення бойових дій чи дії інших обставин непереборної сили. Навіть у цьому випадку роботодавець не звільняється від виплати заробітної плати, строк якої може бути відтермінований до відновлення діяльності підприємства (ч. 3 ст. 10) [64].

Чинне законодавство України про реалізацію трудових відносин в умовах воєнного стану передбачає також деякі обмеження прав у сфері *припинення трудових відносин*. Так, роботодавцеві надається право звільнити працівника «у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та

відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення» [64]. Окрім цього, Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає, що в період воєнного стану не застосовуються положення ст. 43 КЗпП України стосовно надання згоди профспілковим органом на розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, окрім тих працівників, які обрані до профспілкових органів [64]. Фактично, такою нормою законодавець понижує роль профспілкових організацій в трудових відносинах між роботодавцем та працівником. При тому, що в більшості кранах світу профспілки відіграють важливу роль в організації трудових відносин та контрольні дотримання трудових прав працівників.

Новелою законодавства став інститут *призупинення дії трудового договору* (ст. 13 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). 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» (ст. 13) [64]. Попри те, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, все ж виплата заробітної плати працівнику зупиняється. Призупинення здійснюється за ініціативою однієї зі сторін трудового договору, однак обмежене лише періодом воєнного стану (ч.1 ст.13). Призупинення оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця із зазначенням його причин та іншої важливої інформації (ч.2 ст.13). Якщо працівник не згодний із відповідним наказом роботодавця, він або профспілковий орган можуть оскаржити цей акт до Державної служби України з питань праці чи її територіального органу [64]. Важливо відзначити, що в першій редакції розглядуваного Закону на роботодавця не покладався обов'язок попередити працівника про призупинення ним дії трудового договору, а тільки повідомити в будь-який доступний спосіб працівника. Сьогодні ж ця процедура ускладнена для роботодавця. Ба більше, передбачені механізми захисту працівником своїх прав. Як ми бачимо, спершу

законодавець все ж допустив обмеження прав працівників на працю та її оплату, але тішить той факт, що в положення внесли зміни і наразі працівники все ж мають право знати про призупинення трудових договорів з ним та про припинення виплати їм заробітної плати.

Попри те, що інститут призупинення дії трудового договору є відносно новим, вже формується судова практика з цього питання, яку ми хотіли б проаналізувати.

Своєю постановою від 18 жовтня 2022 року у справі № 22-ц/812/872/22 Миколаївський апеляційний суд висловив наступну позицію:

«умовами призупинення трудового договору з працівником є абсолютна неможливість через збройну агресію: роботодавцем надати роботу, а працівником - виконувати її. До того ж побудова цієї норми закону вказує на те, що законодавець передбачив одночасне настання як неможливості роботодавцем надати роботу, так і неможливість виконувати цю роботу працівником.

Лише наявність правової норми яка передбачає право сторін призупинити дію трудового договору не є достатньою. Для сторін мають наступити відповідні наслідки за наявності обставин, що передбачає така норма права.

Зокрема, про абсолютну неможливість надання роботодавцем роботи в контексті призупинення трудового договору може свідчити випадки неможливості забезпечувати працівників умовами праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціювання з об`єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо» [67].

Вищезазначену позицію також вже почали формувати суди касаційної інстанції в своїх постановах. Наприклад Верховний Суд у постанові від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23 наголошує, що:

«роботодавцю надано право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв`язку із військовою агресією

проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об`єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

Зазначене узгоджується з правовим висновком Верховного Суду, викладеним у постановах від 01 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23), від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22 (провадження № 61-6588св23), від 14 лютого 2024 року у справі № 201/791/23 (провадження № 61-11881св23)» [68].

Тростянецький районний суд Сумської області у своєму рішенні від 20 лютого 2023 року у справі № 588/38/23 проаналізував сам вміст наказу про призупинення дії трудового договору, при цьому вказавши:

«оспорюваний наказ не містить інформації про неможливість обох сторін виконувати свої обов`язки, спосіб обміну інформацією між сторонами, строк призупинення дії трудового договору та умов відновлення його дії.

Крім того, в оспорюваному наказі відповідач посилається на те, що військова агресія проти України виключає можливість виконання роботи у відділенні №308 (м. Тростянець) з подальшим його закриттям.

На території міста Тростянець активні бойові дії на час видачі оскаржуваного наказу не ведуться та місто не перебуває в окупації.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 06 грудня 2022 року № 1364 «Деякі питання формування переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією» Наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 22.12.2022 № 309 затверджено «Перелік територій, на яких ведуться (велися)

бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією», згідно з яким Тростянецьку громаду виключили із переліку територій, де ведуться бойові дії.

Зважаючи на вищевикладене, суд повністю погоджується із позицією сторони позивача та вважає, що відповідач не мав достатніх підстав для видачі оскаржуваного наказу та призупинення дії трудового договору з позивачкою, а тому такий наказ є незаконний та підлягає скасуванню» [69].

Отже, проаналізувавши судову практику з цього питання, варто зазначити, що роботодавці сприйняли інститут призупинення дії трудового договору як механізм припинення виплати зарплати працівникам з причин визначених законодавцем. Наразі ж суди роз'яснюють, як має відбуватись процес призупинення, а саме:

– повинна бути реальна неможливість надання зі сторони роботодавця та виконання роботи зі сторони працівника;

– роботодавець не може на власний розсуд вирішувати чи ведуться бойові дії внаслідок чого неможливо надавати і виконувати роботу. В таких випадках суд аналізує чи знаходиться територія, де розташоване підприємство у зоні ведення бойових дій або під окупацією;

– в документах про призупинення трудового договору треба вказувати спосіб ознайомлення працівника з відповідними документами, причину призупинення трудового договору та строк такого призупинення.

Під час воєнного стану зазнали деяких обмежень і колективно-трудові права працівників. Однак, слід відзначити, порівняно з індивідуальними трудовими правами, положення про перші в контексті обмежень тільки дуже поверхнево визначені законодавцем, а по суті, обійдені стороною.

Так, до прикладу, в руслі дії *умов колективних договорів* визначено, що в період воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих таких положень (ст. 11) [64]. При цьому у чинному законодавстві не конкретизовані умови такого призупинення: ані яких положень колективних договорів це стосується, ані яким є порядок ініціювання роботодавцем зупинення дії відповідних положень тощо. Попри те, що такі умови визначені

новим Законом України «Про колективні угоди та договори», він набирає чинності лише через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану (ст. 1 Прикінцевих та перехідних положень Закону) [70]. Тим не менше, за умов воєнного стану законодавчий підхід до обов'язкового укладання колективного договору залишається незмінним. Крім підприємств (юридичних осіб), до обов'язкової сфери укладання колективних договорів включено також їх укладання з роботодавцями фізичними особами, які використовують найману працю. Відповідно, положення колективного договору поширено на всіх працівників, тобто на тих, які працюють на підприємстві, а також у фізичної особи, що використовує найману працю [71, с. 379].

Володимир Ковальчук доречно наголошує, що все ж Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не наділяє роботодавця правом зупиняти дію окремих положень укладених колективних договорів, а лише дозволяє ініціювати таку зупинку[72]. Остаточне рішення щодо зупинення залишається за договірними сторонами [72]. Перед таким рішенням роботодавець має провести консультації зі стороною працівників і поінформувати про таку ініціативу [72]. Як це визначається в ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» (в редакції від 11.12.2022 р.) «зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою» [73].

Дуже стисло законодавець визначає *особливості діяльності професійних спілок* в умовах воєнного стану. Так, передусім вказується, що «професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом» (ч. 1 с. 14) [64]. Окрім цього, призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» на період дії воєнного стану в державі. Відзначимо, що ця стаття стосується обов'язку роботодавців відраховувати кошти профспілковим органам на

культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу [74]. Призупиняється й дія відповідних положень колективних договорів [64].

Щодо *права на страйк*, то Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містить прямої заборони на реалізацію цього права, хоча й у ст. 1 зазначає про відповідні обмеження цього конституційного права [75, с. 14]. Пряма заборона на проведення страйків міститься в ст. 19 Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Крім цього, ст. 24 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» забороняється проведення страйків за умов воєнного стану. У випадку, коли має місце заборона проведення страйків, для вирішення колективного трудового спору «Національна служба посередництва і примирення звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду» [76]. При цьому недоліком цієї норми постає відсутність вказівки на більш чітку процедуру залучення Національної служби посередництва і примирення до вирішення колективного трудового спору.

В цілому ж відзначимо, що страйк – це «тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту)» (ст. 17) [76]. Він застосовується тільки як «крайній засіб (коли всі інші можливості вичерпано) вирішення колективного трудового спору (конфлікту) у зв'язку з відмовою роботодавця або уповноваженої ним особи, організації роботодавців, об'єднання організацій роботодавців задовольнити вимоги найманих працівників або уповноваженого ними органу, профспілки, об'єднання профспілок чи уповноваженого нею (ними) органу» [76].

Цікаво, що чинне законодавство, в кількох нормативних актах зазначаючи про заборону проведення страйків під час періоду воєнного стану, не вказує на «мотивацію» існування відповідних обмежень. Суспільство, цілком допустимо вказати, інтуїтивно відчуває переконаність і апріорну обґрунтованість заборони

щодо проведення страйків, проте все ж таки, як нам видається, слід було б чітко зафіксувати причину запровадження такої заборони. Тим не менше, із положень Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» ми можемо вивести, що заборона проведення страйків у період воєнного стану пов'язана із двома вагомими чинниками:

по-перше, припинення працівниками роботи створює загрозу національній безпеці, життю і здоров'ю людей; слушно, що за умов воєнного стану, коли державі загрожує агресія з боку ворога, і що, відповідно, вже спричинює вплив на стан національної безпеки, при страйку остання стає ще в більш загрозливому становищі;

по-друге, страйк працівників органів прокуратури, суду, Збройних Сил України, органів державної влади, безпеки та правопорядку може призвести до суттєвої дестабілізації ситуації в державі, що тільки підсилюється, оскільки вже має місце воєнний стан.

Таким чином, сфера індивідуально-трудових прав зазнала досить змістовних обмежень. Ба більше, можливо спостерігати динаміку розвитку трудового законодавства на період дії воєнного стану, що характеризується підвищеною деталізацією. Обмежень в цілому зазнали аспекти укладення трудового договору, зміни істотних умов праці, робочого часу і відпочинку, оплати праці, припинення трудових відносин.

Залишається відкритим питання про правомірність обмежень конституційного права на відпочинок (ст. 45), оскільки вона не зазначається в законодавстві. Все ж таки, сфера відпусток зазнала суттєвих обмежень.

Новелою законодавства став інститут призупинення дії трудового договору, коли має місце неможливість двох сторін провадити трудові відносини через наслідки збройної агресії проти держави.

Загалом же обмеження індивідуально-трудових прав пов'язане із наданням більших можливостей роботодавцеві вирішувати ті чи інші аспекти трудових відносин, проте із визначенням лімітів відповідної активності. Зазначеними нормами законодавець не спонукає роботодавця залучати новий персонал

шляхом певних заохочувань, а надає йому можливість обмежувати права вже наявних на підприємстві працівників, шляхом встановлення їм більшого робочого дня, переведення в іншу місцевість або ж скасування святкових днів.

Разом із тим, тенденція розвитку трудового законодавства в умовах воєнного стану свідчить про намагання законодавця збалансувати інтереси роботодавця та працівника через встановлення взаємної системи «стримувань».

Водночас сфера колективно-трудових прав, хоча й зазнала певних обмежень, однак законодавець досить нечітко визначив останні. Роботодавцеві надана можливість ініціювати зупинення дії окремих положень колективних договорів, не застосовуються деякі положення законодавства про профспілки. Проте не визначеним залишився порядок здійснення профспілками громадського контролю за мінімальними трудовими гарантіями. Також в умовах заборони страйків суттєвою прогалиною законодавства залишається питання захисту колективних трудових прав. Національна служба посередництва і примирення, хоча й наділена правом звернення до суду, однак не визначеним є порядок такого звернення, підстави. За час дії воєнного стану цей орган соціального діалогу ще не реалізовував відповідні повноваження.

3.3. Захист трудових прав в умовах воєнного стану в Україні

Враховуючи всі вищеописані обмеження трудових прав працівників, у науковій літературі підіймається питання способів захисту працівниками своїх прав в умовах воєнного стану.

З точки зору нормативно-правового забезпечення (оновленого, спеціального законодавства), справедливо зазначити, що питання захисту трудових прав не достатньо адаптовано до реалій в Україні, зокрема до воєнного часу. Деякі аспекти, очевидно, можна віднайти в положеннях Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», проте бракує

послідовності й визначеності процесу. Попри це, зосередимось на способах захисту, що все ж передбачені законодавцем і які може використовувати працівник.

По-перше, йде мова про *участь профспілок у захисті трудових прав* працівників. Перш за все, згідно зі ст. 14 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» профспілки покликані забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, визначеними цим Законом [64]. При цьому особливості здійснення такого контролю не визначаються. Тому звертаємось до загального порядку, визначеного Законом «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності». Зокрема, відповідно до ст. 21 цього Закону громадський контроль з боку профспілок відбувається таким чином:

а) «за виплатою заробітної плати, додержанням законодавства про працю та про охорону праці, створенням безпечних і нешкідливих умов праці, належних виробничих та санітарно-побутових умов, забезпеченням працівників спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального та колективного захисту»;

б) «у разі загрози життю або здоров'ю працівників профспілки мають право вимагати від роботодавця негайного припинення робіт на робочих місцях, виробничих дільницях, у цехах та інших структурних підрозділах або на підприємстві в цілому на час, необхідний для усунення загрози життю або здоров'ю працівників»;

в) «право на проведення незалежної експертизи умов праці, а також об'єктів виробничого призначення, що проєктуються, будуються чи експлуатуються, на відповідність їх нормативно-правовим актам з питань охорони праці, брати участь у розслідуванні причин нещасних випадків і профзахворювань на виробництві та давати свої висновки про них» [74].

Окрім здійснення громадського контролю, профспілка також за дорученням працівника може оскаржити наказ роботодавця до Держпраці чи її територіального органу (ч. 3 ст. 13). Цей орган може винести припис

роботодавцеві про скасування відповідного наказу чи про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання (ч. 3 ст. 13). Роботодавець водночас має право оскаржити винесений щодо нього припис протягом 10 календарних днів у судовому порядку [64].

По-друге, *участь військових адміністрацій* стосується погодження тих чи інших рішень в руслі процедури призупинення дії трудового договору. Так, військова адміністрація погоджує наказ роботодавця про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування (ч. 2 ст. 13). Крім цього, вона погоджує припис Держпраці чи її територіального органу про скасування роботодавцем наказу про призупинення дії трудового договору (ч.3 ст.13) [64].

По-третє, *участь Національної служби посередництва і примирення* (далі – НСПП). Цей орган у випадках, коли заборонено проведення страйків (у т.ч. через воєнний стан у державі) «звертається із заявою про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) відповідно до Верховного Суду Автономної Республіки Крим, обласного, Київського і Севастопольського міського суду» (ст. 25) [76].

По-четверте, *звернення до суду* для захисту трудових прав працівником. Ця форма захисту залишається незмінно найбільш ефективним способом захистити порушені чи невизнані права. Попри воєнний стану, право на звернення до суду залишається невід'ємним конституційним правом кожної людини. Слід відзначити, що практика розгляду трудових спорів у контексті реалізації трудових прав через період воєнного стану не є поки що значною.

Найчастіше, виходячи з аналізу судової практики, виникають спори стосовно незаконного звільнення працівників за прогул та намагання працівників скасувати накази роботодавців про призупинення дії трудових договорів. Як показує аналіз постанов судів апеляційної інстанції, а саме: Сумського апеляційного суду від 31 січня 2023 року у справі №592/4480/22, Дніпровського апеляційного суду від 05 грудня 2022 року у справі №

199/3408/22, Вінницького апеляційного суду від 19 грудня 2022 року у справі № 127/10604/22, Житомирського апеляційного суду від 18 серпня 2022 року у справі №279/1611/22 та ін., працівники, з якими були призупинені трудові договори роботодавцями, звертаються до суду про скасування відповідних наказів, поновлення на роботі й оплату праці за час вимушеного прогулу [77; 78; 79; 80]. Свої позовні вимоги вони мотивують, зазвичай тим, що не повідомляли роботодавців про наявність обставин, які б унеможливлювали виконання ними їх функціональних обов'язків і в наказі відсутні посилання на підстави, що виключають можливість обом сторонам трудових відносин виконувати обов`язки, передбачені трудовим договором. Переважно позови працівників, з якими трудові договори було призупинено, задовольняються місцевими судами. Щодо таких рішень подаються апеляційні скарги, в яких відмовляють роботодавцям. Головна мотивація задоволення позовів працівників і відмов у задоволенні апеляційних скарг пов'язана із тим, що роботодавці не довели абсолютну неможливість виконання працівниками роботи, пов'язану зі збройною агресією проти України [77; 78; 79; 80]. Тому першочерговим завданням для суду постає встановити можливість чи відсутність можливості в роботодавця надати роботу працівнику. Апеляційні суди, зазвичай, вказують на обґрунтованість висновків судів першої інстанції, а тому відхиляють апеляційні скарги роботодавців [77; 78; 79; 80].

Таким чином, на сьогодні захист трудових прав в умовах воєнного стану забезпечується:

– закріпленням нормативних положень, які визначають обмеження в правах роботодавця і можливості працівників діяти, аби не допустити зловживань;

– участю профспілок у здійсненні громадського контролю за дотриманням трудових прав і в питанні оскарження наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору;

– участю військових адміністрацій в погодженні рішень і наказів у контексті процедури призупинення дії трудового договору;

– участю Національної служби посередництва і примирення в вирішенні колективних трудових спорів за умов заборони проведення страйків;

– можливостями звернення працівників до суду стосовно захисту їх трудових прав.

Останній спосіб захисту залишається на сьогодні найбільш ефективним. Як ми визначили, найчастіше спори вирішуються судами стосовно правомірності дій роботодавця в ситуації з призупиненням дії трудового договору.

***

Таким чином, у зв'язку з запровадження воєнного стану на території України в чинне трудове законодавство було внесено низку змін, що призвели до обмеження індивідуальних і колективних прав працівників. Незадовго після впровадження воєнного стану законодавцем було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що передбачив введення обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених ст. ст. 43, 44 Конституції України, а також на період дії воєнного стану зупинив дію норм законодавства про працю і деяких законів України, у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Враховуючи прийняття цього Закону, обмежень зазнали аспекти укладення трудового договору, зміни істотних умов праці, робочого часу і відпочинку, оплати праці, припинення трудових відносин, зупинення дії окремих положень колективних договорів, діяльності профспілок. Багато питань та судових спорів викликав новий інститут призупинення дії трудового договору, який застосовується коли ні роботодавець, ні працівник не можуть провадити трудові відносини через наслідки збройної агресії проти України. Цей інститут та судова практика щодо нього зацікавила дослідників, адже призупинення дії трудового договору тягне за собою зупинку виконання обов'язків працівником і виплати заробітної плати працівнику, що порушує право працівника на працю та на її оплату. Окремо також було звернено увагу на умови, за яких використовується цей інститут і порядок повідомлення працівника про

призупинення дії трудового договору, тому що у першій редакції Закону було передбачено використання такого інституту без належного повідомлення працівника.

Загалом же початкові зміни внесені в законодавство у зв'язку із запровадженням воєнного стану надавали роботодавцю значно ширші можливості ніж це було за звичайних умов, що призводить до обмежень прав працівників. Але з часом, тенденція розвитку трудового законодавства в умовах воєнного стану свідчить про намагання законодавця збалансувати інтереси роботодавця та працівника через встановлення взаємної системи «стримувань».

Враховуючи всі вищевказані зміни, проаналізовано систему захисту трудових прав і встановлено, що серед способів захисту містяться: 1) врегулювання в нормативних положеннях обмеження в правах роботодавця і способів працівників як діяти, аби не допустити зловживань; 2) діяльність профспілок у здійсненні громадського контролю за дотриманням трудових прав і в питанні оскарження певних наказів роботодавця; 3) участь військових адміністрацій в погодженні рішень і наказів у контексті процедури призупинення дії трудового договору; 4) участь Національної служби посередництва і примирення в вирішенні колективних трудових спорів, зокрема за умов заборони проведення страйків; 5) можливості звернення працівників до суду стосовно захисту їх трудових прав (що залишається на сьогодні найбільш ефективним способом).

ВИСНОВКИ

Підсумовуючи все вищесказане, можна стверджувати, що обмеження трудових прав в умовах особливого правового режиму обмежує реалізацію людиною права на працю та права на відпочинок, виходячи з наступного:

1. Втручання у реалізацію прав людини (у т.ч. права на працю та відпочинок) має відповідати загальним засадам обмеження трудових прав в умовах особливого правового режиму з урахуванням трискладового тесту на виправданість такого втручання, а саме: обмеження мають бути передбачені законом, переслідувати легітимну мету та бути необхідними (пропорційними) в демократичному суспільстві;

2. Реалізація трудових прав в умовах правового режиму карантину характеризується наступними особливостями: а) невідкладний характер забезпечення безпеки на робочому місці в умовах карантинних обмежень та запровадження режиму дистанційної та надомної роботи як спосіб забезпечення мінімізації контактів під час карантину; б) запровадження обмежень трудових прав по всій території України; в) внесення відповідних змін до чинних нормативно-правових актів замість прийняття нових актів правового регулювання; г) обмеження права вільного вибору роботи, права на оплату праці та колективного захисту своїх прав та інтересів.

3. В умовах воєнного стану розроблено спеціальне законодавство, що регулює організацію трудових відносин в умовах воєнного стану, положення якого мають пріоритетне застосування та діють тимчасово. Також було запроваджено можливість призупинення трудового договору, обмежено вплив профспілкових органів на організацію трудових відносин, що призводить до порушення індивідуальних і колективних прав працівників, а також надає роботодавцям волю дій, які за звичайних умов вважались би безпідставними та незаконними.

4. Обмеження трудових прав людини, зокрема права на працю, права на відпочинок та права на оплату праці, полягають у наступному:

4.1. а) звільнення у зв’язку із прогулом, через неможливість працівника дістатись на роботу, що зумовлено обмеженнями використання громадського транспорту; б) необґрунтоване відсторонення працівника від роботи через відсутність вакцинації від COVID-19, зловживання з боку роботодавців таким правом; в) примусове відправлення працівника у відпустку або переведення на дистанційну роботу без його згоди;

4.2. а) в умовах воєнного стану запроваджено призупинення дії трудового договору, що призводить до порушення права працівника на працю та на її оплату; б) можливість збільшення нормальної тривалості робочого часу працівників у період воєнного стану до 60 годин на тиждень; в) скасування святкових днів як неробочих днів; г) можливість обмеження тривалості основної щорічної оплачуваної відпустки до 24 календарних днів за рішенням роботодавця;

5. За відсутності реальної можливості відновити дію загальних норм трудового права в умовах нормального правового режиму, необхідно вдосконалювати трудове законодавство в умовах правового режиму воєнного стану на засадах балансу прав та інтересів роботодавців та працівників з перспективою модернізації трудового законодавства та його гармонізації з правом ЄС.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Чанишева Г.І. Поняття та види колективних трудових правовідносин. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Юриспруденція*. 2014. № 10-2. С. 4-7.
2. Постанова Верховного Суду від 14.05.2020 року у справі № 640/1099/19 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/89251691 (дата звернення: 14.01.2024).
3. Постанова Верховного Суду від 01.09.2021 року у справі № 520/13660/19 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/99311898 (дата звернення: 14.01.2024).
4. Законопроєкт від 25.02.2021 року № 5054-1. URL: https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71251 (дата звернення: 14.01.2024).
5. Проєкт Трудового кодексу України. *Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні.* URL: https://spo.fpsu.org.ua/laws/proekt-trudovogo-kodeksu-ukrayiny-78/ (дата звернення: 14.01.2024).
6. Андріїв В.М. Трудові права у системі прав людини і громадянина. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Вип. 42. С. 241-247.
7. Андріїв В.М. Система трудових прав працівників та механізм їх забезпечення: автореф. дис. д-ра юрид. наук; спец.: 12.00.05. Одеса, 2012. 40 с.
8. Краснов Є.В. Основні трудові права: міжнародні стандарти і законодавство України: автореф. дис. канд. юрид. наук; спец.: 12.00.05. Одеса, 2008. 20 с.
9. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text (дата звернення: 14.01.2024).

10. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text (дата звернення: 20.01.2024).
11. Загальна теорія права: Підручник / За заг. ред. М.І. Козюбри. Київ: Ваіте, 2015. 392 с.
12. Кузніченко С.О. Концепт обмеження прав людини в умовах воєнного стану. *Південноукраїнський правничий часопис*. 2022. № 1-2. С. 32-36.
13. Фігель Ю.О. Теоретичні аспекти обмеження прав людини. *Вісник НУ «Львівська політехніка». Юридичні науки*. 2016. № 837. С. 357-361.
14. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Уповноваженого Верховної Ради України з прав людини щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень частини другої статті 171-2 Кодексу адміністративного судочинства України від 08.04.2015 року № 3-рп/2015. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-15#Text (дата звернення: 20.01.2024).
15. Загальна декларація прав людини від 10.12.1948 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015#Text (дата звернення: 21.01.2024).
16. Конвенція про захист прав людини і основоположних свобод (з протоколами) (Європейська конвенція з прав людини) від 04.11.1950 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_004#Text (дата звернення: 21.01.2024).
17. Case of «Lawless v. Ireland» (No. 3) – Application No. 332/57 – 01.07.1961 – URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57518%22]} (дата звернення: 21.01.2024).
18. Case of «Thorgeir Thorgeirson v. Iceland» – Application No. 13778/88 – 25.01.1992 – URL: https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjzkd2qjICFAxXuRPEDHXouB58QFnoECBUQ

AQ&url=https%3A%2F%2Fhudoc.echr.coe.int%2Fapp%2Fconversion%2Fdocx%2F%3Flibrary%3DECHR%26id%3D001-57795%26filename%3DCASE%2520OF%2520THORGEIR%2520THORGEIRSON%2520v.%2520ICELAND.docx%26logEvent%3DFalse&usg=AOvVaw13uBQwtfHucDBN0DC1_Etk&opi=89978449 (дата звернення: 21.01.2024).

19. Міжнародний пакт про громадянські і політичні права від 16.12.1966 року URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042#Text (дата звернення: 21.01.2024).
20. Міжнародний пакт про економічні, соціальні та культурні права від 16.12.1966 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_043#Text (дата звернення: 21.01.2024).
21. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 року. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/994_062#Text (дата звернення: 21.01.2024).
22. Філіпп І.Ю. Обмеження прав працівників: критерії та способи. *Форум права*. 2011. № 3. С. 818-823.
23. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 року № 889-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text (дата звернення: 27.01.2024).
24. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 року № 1697-VII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text (дата звернення: 27.01.2024).
25. Про правовий режим надзвичайного стану: Закон України від 16.03.2000 року № 1550-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1550-14#Text (дата звернення: 28.01.2024).
26. Про захист населення від інфекційних хвороб: Закон України від 06.04.2000 року № 1645-III. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#Text (дата звернення: 28.01.2024).

27. Дзюбенко О.Л. Обмеження конституційних прав і свобод людини в умовах встановлення правового режиму карантину. *Порівняльно-аналітичне право*. 2020. № 4. С. 57-64.
28. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 року № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text (дата звернення: 28.01.2024).
29. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 року № 64/2022. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text (дата звернення: 28.01.2024).
30. Озель В. І. Конституційність обмежень прав і свобод людини в умовах карантину. *Dictum factum.* 2020. № 2 (7). С. 43-51.
31. Гончарук В. В. Забезпечення трудових прав працівників в умовах карантину. Актуальні проблеми приватного та публічного права: матеріали II Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції присвяченої 91-річчю з дня народження член-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, доктора юридичних наук, професора Процевського О.І. (27 березня 2020 року). Харків, 2020. С. 98-101.
32. Савчин М. В. Суспільний інтерес як критерій обмеження прав людини та боротьба з пандемією коронавірусу. *Публічне право.* 2020. № 2. С. 5-22.
33. Про відміну на всій території України карантину, встановленого з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.06.2023 року № 651 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/651-2023-п#Text (дата звернення: 03.02.2024).
34. Про встановлення карантину та запровадження обмежувальних протиепідемічних заходів з метою запобігання поширенню на території України гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої

коронавірусом SARS-CoV-2: Постанова Кабінету Міністрів України від 09.12.2020 року № 1236 URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1236-2020-п#Text (дата звернення: 04.02.2024).

35. Лук'янова Н. Зайцева О. Посібник «Пандемія коронавірусу: правові механізми захисту трудових та соціальних прав працівників», що впроваджується МГО «Соціальні ініціативи з охорони праці та здоров'я» в рамках спільної гуманітарної ініціативи «Людяність та взаємодопомога» Міжнародного фонду «Відродження» і Представництва Європейського Союзу в Україні – Київ, 2021 р. URL: https://pon.zp.ua/files/2021/02/lhsi_pandemya_koronavrusu.pdf (дата звернення: 04.02.2024).
36. Єльнікова М.М. Права людини та їх обмеження під час пандемії Covid-19: діалектичність проблеми. *Регіональні студії.* Ужгород, Видавничий дім «Гельветика». Вип. 27. 2021. С.19-26.
37. Харченко Д. Р. Зміна режиму роботи в умовах пандемії. Національне та міжнародне право: історія, сучасність, перспективи розвитку. Збірник матеріалів І–ї Міжнародної науково-практичної конференції до 110-річчя Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського (м. Вінниця, 09-10 червня 2022 року). Вінниця, 2022 С. 148-152.
38. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення правового регулювання дистанційної, надомної роботи та роботи із застосуванням гнучкого режиму робочого часу: Закон України від 04.04.2021 року № 1213-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1213-20#Text (дата звернення: 10.02.2024).
39. Про забезпечення санітарного та епідемічного благополуччя населення: Закон України від 24.02.1994 року № 4004-XII URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4004-12#Text (дата звернення: 10.02.2024).

40. Про систему громадського здоров'я: Закон України від 06.09.2022 року № 2573-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2573-20#Text (дата звернення: 10.02.2024).
41. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на забезпечення додаткових соціально-економічних гарантій, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 30.03.2020 року № 540-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/540-20#Text (дата звернення: 11.02.2024).
42. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України, спрямованих на запобігання виникненню і поширенню коронавірусної хвороби (COVID-19): Закон України від 17.03.2020 року № 530-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/530-20#Text (дата звернення: 11.02.2024).
43. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі: Закон України від 05.02.2021 року № 1217-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text (дата звернення: 11.02.2024).
44. Більський А. О. Особливості дистанційної форми праці в Україні в умовах всесвітньої пандемії. Правове регулювання суспільних відносин в умовах сталого розвитку: матеріали Всеукр. наук.-практ. конф. (м. Київ 10 грудня 2020 р.). С. 226-230.
45. Тихонюк О. В., Ярош І. С. Право на працю як фундаментальне право людини та співвідношення карантинних обмежень з правом на працю. *Аналітично-порівняльне правознавство.* 2022. № 1. С. 113-120.
46. Постанова Верховного Суду від 21.04.2021 року у справі №569/9738/20 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/96501499 (дата звернення: 17.02.2024).
47. Рішення Рівненського міського суду Рівненської області від 05.10.2020 року у справі №569/9738/20 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/92078409 (дата звернення: 17.02.2024).

48. Постанова Рівненського апеляційного суду від 17.12.2020 року у справі №569/9738/20 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/93647888 (дата звернення: 17.02.2024).
49. Постанова Верховного Суду від 01.03.2023 року у справі №279/6558/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109345635 (дата звернення: 18.02.2024).
50. Постанова Верховного Суду від 17.11.2023 року у справі №133/3966/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/115031163 (дата звернення: 18.02.2024).
51. Рішення Козятиського міськрайонного суду Вінницької області від 23.05.23 у справі №133/3966/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111214337 (дата звернення: 18.02.2024).
52. Постанова Вінницького апеляційного суду від 22.08.2023 року у справі №133/3966/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/113023138 (дата звернення: 18.02.2024).
53. Рішення Довгинцівського районного суду міста Кривого Рогу Дніпропетровської області від 22.08.2022 року у справі №211/8418/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105849614 (дата звернення: 24.02.2024).
54. Постанова Верховного Суду від 14.12.2022 року у справі № 130/3548/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109075195 (дата звернення: 24.02.2024).
55. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 28.03.2023 року у справі №211/8418/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109870692 (дата звернення: 24.02.2024).
56. Постанова Верховного Суду від 25.10.2023 року у справі №211/8418/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/114483488 (дата звернення: 24.02.2024).

57. Постанова Вінницького апеляційного суду від 20.07.2020 року у справі №152/1263/20 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/98504048 (дата звернення: 25.02.2024).
58. Постанова Верховного Суду від 01.06.2023 року у справі №723/4239/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/111310455 (дата звернення: 02.03.2024).
59. Рішення Сторожинецького районного суду від 16.08.2022 року у справі №723/4239/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105902625 (дата звернення: 02.03.2024).
60. Постанова Чернівецького апеляційного суду від 23.11.2022 року у справі №723/4239/21 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107530128 (дата звернення: 02.03.2024).
61. Case of «The Sunday Times v. United Kingdom» – Application No. 6538/74 – 26.04.1979 – URL: https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-57584%22]} (дата звернення: 03.03.2024).
62. Case of «Barthold v. Germany» – Application No. 8734/79 – 25.03.1985 – URL: https://globalfreedomofexpression.columbia.edu/wp-content/uploads/2016/09/CASE-OF-BARTHOLD-v.-GERMANY.pdf (дата звернення: 03.03.2024).
63. Case of «Lingens v. Austria» – Application No. 9815/82 – 08.07.1986 – URL: https://hudoc.echr.coe.int/fre#{%22itemid%22:[%22001-57523%22]} (дата звернення: 03.03.2024).
64. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text (дата звернення: 09.03.2024).
65. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2 (дата звернення: 09.03.2024).

66. Черноус С.М. Конституційне право працівників на відпочинок: проблеми обмеження в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми вітчизняної юриспруденції*. 2022. № 4. С. 71-78.

67. Постанова Миколаївського апеляційного суду від 18.10.2022 року у справі № 22-ц/812/872/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/106818709 (дата звернення: 10.03.2024).

68. Постанова Верховного Суду від 06.03.2024 року у справі №243/442/23 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647 (дата звернення: 10.03.2024).

69. Рішення Тростянецького районного суду Сумської області від 20 лютого 2023 року у справі № 588/38/23 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/109150014 (дата звернення: 10.03.2024).

70. Про колективні угоди та договори: Закон України від 23.02.2023 року № 2937-IX URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2937-20#Text (дата звернення: 16.03.2024).

71. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Право*. 2022. Вип. 71. С. 376-381.

72. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://fes.kiev.ua/n/cms/fileadmin/upload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf (дата звернення: 16.03.2024).

73. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 року № 3356-XII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3356-12#Text (дата звернення: 16.03.2024).

74. Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності: Закон України від 15.09.1999 року № 1045-XIV. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1045-14#Text (дата звернення: 16.03.2024).

75. Білоскурська О.В., Федорчук М.Д. Нормативно-правове регулювання обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина в умовах воєнного стану в Україні. *Правова держава*. 2022. Вип. 46. С. 7-18.
76. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів): Закон України від 03.03.1998 року № 137/98-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-вр#Text (дата звернення: 17.03.2024).
77. Постанова Сумського апеляційного суду від 31.01.2023 року у справі № 592/4480/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108684405 (дата звернення: 24.03.2024).
78. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 05.12.2022 року у справі № 199/3408/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/107679559 (дата звернення: 24.03.2024).
79. Постанова Вінницького апеляційного суду від 19.12.2022 року у справі № 127/10604/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/108007224 (дата звернення: 24.03.2024).
80. Постанова Житомирського апеляційного суду від 18.08.2022 року у справі № 279/1611/22 URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619 (дата звернення: 24.03.2024).