

ПРО СПРОЩЕНИЙ РЕЖИМ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

ON SIMPLIFIED LABOR RELATIONS POLICY IN THE WARTIME

Кучма О. Л.

Доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка,
м. Київ, Україна
ORCID: 0000-0002-2206-3286

Olha Kuchma

Doctor of Law, Professor,
Professor for Department of Labor Law and Social Security Law
Taras Shevchenko National University of Kyiv,
Kyiv, Ukraine

У статті розглядаються зміни до Кодексу законів про працю України в частині запровадження спрощеного режиму регулювання трудових відносин. Наголошено, що спрощений режим регулювання трудових відносин передбачає можливість укладення по суті трудового контракту, сторони можуть на власний розсуд врегулювати істотні умови трудового договору, не враховуючи ряд гарантій, встановлених трудовим законодавством. Оскільки роботодавець є сильнішим учасником трудових відносин, то дискусійно стверджувати про доцільність для працівника як учасника трудових правовідносин договірної регулювання всіх умов трудового договору, оскільки це погіршить його становище порівняно з законодавством. Звернено увагу на невідповідність під час дії воєнного стану Конституції України положень, які регулюють питання робочого часу та часу відпочинку. Також вказано на недоречність внесення таких змін взагалі, з огляду на те, що на період дії воєнного стану прийнято спеціальний закон у сфері регулювання трудових відносин і якщо є потреба ще змінити трудове законодавство на період дії воєнного стану, то зміни слід вносити саме до спеціального закону.
Ключові слова: спрощений режим регулювання трудових відносин; воєнний стан; робочий час; час відпочинку; конституційність.

Social relations development, the pandemic and the war make it necessary to review and update the legislation all the time. But the legislative changes should facilitate establishment of the labor relations in the new context without compromising the balance of interests of the parties to the legal relations, and be in line with the legislative basis. The research is focused on the changes introduced to the labor laws and aimed at adoption of the simplified procedures governing labor relations in the time of war. The purpose of the article is legal assessment of the novelties in the labor legislation in the part of simplified labor relations. The research includes the method of scientific knowledge, the dialectical method, the comparative law method, the formal legal method, the rational criticism method. The conclusions are detailed below. The simplified labor relations policy allows the parties to the labor contract (the employer and the employee) to determine the labor relations at their own discretion and bypass the labor guarantees protecting the employee. Such changes as above-mentioned are unfavorable for the employee because the latter is the least protected participant of the labor relations, and the employer may pressurize the employee to accept the disadvantageous conditions. Hence, the simplified labor relations policy disrupts the balance in the employer-employee relations and may be unfavorable to the latter. In the time of war, the government adopted the special law governing labor relations that considers the interests of the employer amid the challenges faced by the small businesses in connection with the war. Therefore, it is not rational to adopt the simplified labor relations policy to support the employers in course of war. In addition, the employees, apart from the employers, also require the proper support in the wartime. Reduction of the labor guarantees provided to the employees due to adoption of the simplified labor relations policy is likely to exacerbate the crisis at the labor market because the employers are given additional possibilities to terminate the labor contract and more. The practical value of this article constitutes identification of a number of flaws in the legislative changes as well as suggestion of the ways to eliminate such flaws. Also, it is worth mentioning that simplified labor relations are not prescribed by the Constitution of Ukraine.
Key words: simplified labor relations policy; wartime; work time; leisure time; constitutionality.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Розвиток суспільних відносин, діджиталізація спонукають до перегляду законодавства та приведення його у відповідність до потреб сьогодення [1, с. 403]. Проте зміни повинні сприяти розвитку бізнесу та благополуччю працівників, а не створювати підґрунтя для судових спорів. Військові дії в Україні зумовили прийняття низки нормативно-правових актів, які регулюють відносини у період дії воєнного стану. В період дії воєнного стану набрали чинності зміни до Кодексу законів про працю України, які неоднозначно можуть бути протлумачені та залишають питання щодо доцільності їх прийняття у такій редакції. Тому важливо надати даним змінам юридичну оцінку.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор. Питання трудових відносин як в довоєнний час так і під час дії воєнного стану досліджували вчені. Зокрема, Андрушко А. В. у праці «Трудові відносини у період воєнного стану» наголошує, що оптимізація трудового законодавства пов'язується із періодом введення в Україні воєнного стану, тому, у даному випадку не порушуються приписи Конституції України щодо того, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод [2, с.150].

Натомість, Черноус С. М. у праці «Проблеми обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану» звертає увагу на питання конституційності деяких змін трудового законодавства під час дії воєнного стану з огляду на те, що стаття 45 Конституції України не зазначена в Указі Президента України, яким запроваджено воєнний стан. Також авторка зазначає, що можливості, які законодавець надає роботодавцю в частині звуження змісту або обсягу трудових прав працівників мають переслідувати легальну мету, бути обґрунтованими, тобто обумовленими лише об'єктивно, реально існуючими в умовах воєнного стану потребами, а не інтересами окремих суб'єктів, а також бути співмірними таким потребам [3, с.160-161].

Зміна ситуації у країні, зміни у законодавстві породжують нові питання щодо ефективності нормативно-правових актів у регулюванні трудових відносин та доцільності запроваджених змін. Тому, незважаючи на значну кількість наукових доробків є потреба у подальших наукових дослідженнях.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Завданням даної статті є надання юридичної оцінки новаціям трудового законодавства в частині спрощеного режиму регулювання трудових відносин.

Виклад основного матеріалу дослідження. Набрал чинності Закон України від 19.07.2022

року № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» (далі – Закон № 2434) [4], яким внесено зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [5]: викладено у новій редакції статтю 9 та закріплено спрощений режим регулювання трудових відносин.

Дискусійним є закріплення спрощеного режиму регулювання трудових відносин саме у КЗпП. Адже в Законі № 2434 визначено, що він діє тільки протягом дії воєнного стану. На час дії воєнного стану (тобто з таким самими як і в Законі № 2434 періодом дії) трудові відносини регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) [6]. Тому логічно, що норми про спрощений режим регулювання трудових відносин (якщо законодавець вбачав у них потребу) мали вноситися не до КЗпП, а до Закону № 2136.

Щодо самого змісту змін, то законодавець запровадив тимчасово (виходячи із змісту Прикінцевих положень Закону № 2434) спеціальний режим регулювання трудових відносин: спрощений. Проте, у ч. 11 ст. 49⁶ Закону № 2434 зазначено: *В умовах воєнного стану положення трудового договору застосовуються в тій частині, що не суперечать законодавству щодо регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, якщо інше не встановлено домовленістю сторін* [4]. Тобто дана зміна закріпила можливість у трудовому договорі передбачити умову для уникнення дотримання вимог Закону № 2136, що суперечить Закону № 2136.

Також незрозуміло чому у ч. 11 ст. 49⁶ Закону № 2434 виокремлюють дію положень трудового договору у період дії воєнного стану, якщо виходячи із змісту Прикінцевих положень цього Закону тільки у період дії воєнного стану і можуть діяти такі трудові договори.

Таким чином, вбачається невідповідність щодо періоду, коли роботодавці і працівники можуть регулювати трудові відносини у спрощеному режимі. Дане питання є важливим з огляду на те, що на період дії воєнного стану допускаються певні обмеження прав особи, і тому різна правова оцінка відповідності Закону № 2434 Конституції України з огляду на те, у період дії воєнного стану чи ні регулюються даним Законом трудові відносини.

Враховуючи те, що в Прикінцевих положеннях Закону № 2434 чітко визначено строк дії даного Закону, всі інші невідповідності у Законі цьому строку мають бути приведені у відповідність нормам Прикінцевих положень, тому ч. 11 ст. 49⁶ підлягає вилученню.

Законом № 2434 ст. 9 КЗпП викладено у новій редакції. Незрозуміло, чому на думку законодавця така редакція ст. 9 КЗпП актуальна тільки у період дії воєнного стану. Дане свідчить про хибний підхід законодавця вносити зміни, які діють тільки під час воєнного стану та зміни, які можуть мати місце і в післявоєнний час, до КЗпП з одним періодом дії.

Щодо відповідності Закону № 2434 Конституції України (в частині запровадження спрощеного режиму регулювання трудових відносин) звертаємо увагу на наступне.

Законом № 2434 доповнено ст. 21 КЗпП частинами четвертою і п'ятою, які по суті запровадили контрактну форму трудового договору при спрощеному режимі регулюванні трудових відносин. Враховуючи те, що у контрактній формі трудового договору можуть бути умови праці, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством, сфера регулювання контрактної форми визначалась законом і таке розширення сфери, де може застосовуватись контрактна форма трудового договору ставить працівника у невідгідне становище.

Зважаючи на те, що на період воєнного стану роботодавець може змінювати істотні умови праці при зміні організації виробництва і праці, не дотримуючись двомісячного строку попередження працівника, то інтереси роботодавця вже враховані на випадок виробничої необхідності, зумовленої війною наданням такої можливості відкоригувати умови трудового договору. Надання можливості роботодавцю встановлювати для працівника додаткові обов'язки, відповідальність, дострокове розірвання договору дає додаткову можливість роботодавцю маніпулювати складною ситуацією на ринку праці та укладати трудові договори у спрощеному режимі регулювання трудових відносин на умовах, які погіршують становище працівника порівняно із законодавством, яке діяло до внесення таких змін.

Той факт, що в ст. 49⁵ Закону № 2434 двічі зазначили (у ч. 2 та у ч.3) про те, що «спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах» не змінює того факту, що роботодавець є сильнішим учасником трудових відносин і законодавець не повинен зменшувати гарантії для працівників, встановлені у трудовому законодавстві, які покликані певним чином стримувати баланс між можливостями працівника і роботодавця у трудових правовідносинах.

У ст. 49⁵ Закону № 2434 зазначено, що в умовах спрощеного режиму та за умови, що це не суперечить іншим положенням цього Кодексу, сторони трудового договору можуть з урахуванням положень глави III цього Кодексу на власний розсуд за взаємною згодою врегулювати свої

відносини в частині виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати з урахуванням встановленої законом мінімальної заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку з додержанням нормальної тривалості робочого часу на тиждень, тривалості щотижневого безперервного відпочинку та інших прав і гарантій, визначених цим Кодексом.

Разом з цим, внесені зміни до ст. 21 КЗпП дозволяють роботодавцю не враховувати низку гарантій, встановлених у КЗпП, пославшись на умови трудового договору, в яких передбачені інші умови, і, відповідно до ст. 21 КЗпП такі інші умови будуть законні.

Також у ч.8 ст.49⁵ Закону № 2434 встановлено особливості реалізації працівниками права на відпустку в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, де теж частина гарантій, встановлених КЗпП може бути змінена в трудовому договорі за згодою сторін.

Таким чином, має місце порушення ст. 22 Конституції України «*При прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод*» [7]. Наскільки факт наявності воєнного стану допускає погіршення трудових прав працівника?

Конституцією України у ст. 64 визначено, що «В умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції» [7].

Статей, які регулюють трудові відносини у переліку виключень немає, але згадана стаття 64 Конституції України не передбачає автоматичного обмеження всіх прав, які не регулюються згаданими у ст. 64 статтями Конституції України через те, що запроваджено воєнний стан. Можливість встановлення окремих обмежень прав була реалізована в Указі Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: «У зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 - 34, 38, 39, 41 - 44, 53 Конституції України, ...» [8].

В згаданому Указі Президента України при запровадженні нинішнього воєнного стану не передбачено можливості вводити обмеження прав і свобод, пов'язаних з трудовими правами, згаданими у ст. 45 Конституції України (*Стат-*

тя 45. Кожен, хто працює, має право на відпочинок. Це право забезпечується наданням днів щотижневого відпочинку, а також оплачуваної щорічної відпустки, встановленням скороченого робочого дня щодо окремих професій і виробництв, скороченої тривалості роботи у нічний час.

Максимальна тривалість робочого часу, мінімальна тривалість відпочинку та оплачуваної щорічної відпустки, вихідні та святкові дні, а також інші умови здійснення цього права визначаються законом.) [7], про що наголошувала у своїй праці Черноус С. М. [3]. Тому виникає питання законності та відповідності Конституції України як Закону № 2434 так і Закону №2136 в частині норм, які регулюють питання робо-

го часу та часу відпочинку, обмежуючи трудові права працівника в цій частині на період дії воєнного стану.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Спрощений режим регулювання трудових відносин погіршує становище працівника порівняно із трудовим законодавством, яке діяло до внесення змін Законом № 2434.

Закон № 2136 врахував інтереси бізнесу на період дії воєнного стану, тому немає потреби на період дії воєнного стану підтримувати роботодавця шляхом запровадження спрощеного режиму трудових відносин (який містить суперечливі норми, та частково не відповідає Конституції України).

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Кучма О.Л. Новації законодавства у сфері трудових відносин. *Аграрне, земельне, екологічне, трудове право та право соціального забезпечення: здобутки та перспективи розвитку в Україні* : матер. допов. все-укр. дистанц. наук.-практ.конф. до 10-річчя створення однойменних кафедр, 12 березня 2021 р. Київ: Освіта України. 2021. С.403-405.
2. Андрушко А.В. Трудові відносин у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного Університету*. т.1, № 73. 2022. С. 147-150. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.24>.
3. Черноус С.М. Проблеми обмеження трудових прав працівників в умовах воєнного стану. *Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану*: Матер. круглого столу 12 трав. 2022 р. Львів, Харків, Вінниця. 2022. С.156-162.
4. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19 липня 2022 р. №2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text> (дата звернення 26.12.2022).
5. Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 28.12.2022).
6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. №2136. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 28.12.2022).
7. Конституція України : Закон України від 28 червня 1996 р. №254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення 28.12.2022)
8. Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24 лютого 2022 р. №64/2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення 28.12.2022).

REFERENCES:

1. Kuchma, O. L. (2021). Novatsiyi zakonodavstva u sferi trudovykh vidnosyn [Novelties in the labor laws]. *Materialy vseukrayinskoyi dystantsiynoyi naukovopraktychnoyi konferencii do 10-richchia stvorennia odnoimennykh kafedr «Ahrarne, zemel'ne, ekolohichne, trudove pravo ta pravo sotsial'noho zabezpechennya: zdobutky ta perspektvyu rozvytku v Ukrayini» – Materials of the All-Ukrainian distance scientific-practical conference to the 10th anniversary of the establishment of the departments of the same name «The agricultural, land, environmental, labor law, social law: achievements and development prospects in Ukraine»* (Kyiv, March 12, 2021) (pp. 403-405). Kyiv: Osvita Ukrainy [in Ukrainian].
2. Andrushko, A.V. (2022). Trudovi vidnosyny u period voyennoho stanu. [Labor relations during martial law]. *Naukovyy visnyk Uzhhorods'koho natsional'noho Universytetu – Uzhhorod National University Herald*, 73, 147-150. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.24/>. [in Ukrainian].
3. Chernous, S.M. (2022). Problemy obmezheniya trudovykh prav pratsivnykiv v umovakh voyennoho stanu [Challenges associated with limitation of the labor rights of employees in the wartime]. *Materialy Kruhloho stolu «Osoblyvosti realizatsiyi prav u sferi pratsi ta sotsialnoho zakhystu v umovakh voyennoho stanu» – The Roundtable materials «Specifics of exercise of the rights in the area of employment and social protection in the time of war»* (L'viv, Kharkiv, Vinnytsya, May 12, 2022). (pp. 156-162). [in Ukrainian].
4. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrayiny shchodo sproshchennya rehulyuvannya trudovykh vidnosyn u sferi maloho i seredn'oho pidpryyemnytstva ta zmeshennya administratyvnoho navantazhennya na pidpryyemnyts'ku diyal'nist'. Zakon Ukrainy vid 19 lypnya 2022 №2434-IX [On introduction of changes to the certain legislative regulations of Ukraine governing simplified labor relations for small and medium-sized businesses and reduction of the administrative pressure imposed on the entrepreneurs. Law of

Ukraine from July 19, №2434-IX. 2022]. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#Text>. [in Ukrainian].

5. Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrayiny vid 10 grud. 1971 №322-VIII [The Labor Code of Ukraine from 10 December №322-VIII]. (1971, 10 December). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukrainian].

6. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu. Zakon Ukrainy vid 15 berez. 2022 №2136 [The labor relations in the time of war. Law of Ukraine from March 15, 2022 №2136] (2022, March 15). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukrainian].

7. Konstytutsiya Ukrayiny. Zakon Ukrainy vid 28 chervnia 1996, №254k/96-VR. [Constitution of Ukraine. Law of Ukraine dated June 28, 1996 No. 254k/96-VR]. (1996, June 28). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254k/96-вр#Text> [in Ukrainian].

8. Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukrayini. Ukaz Prezydenta vid 24 liutoho 2022, №64/2022. [On imposition of martial law in Ukraine. Decree from February 24, 2022. No. 64/2022]. (2022, February 24). Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> [in Ukrainian].