

право. Zmina. 19.05. 2022. URL: <https://zmina.info/articles/yaki-voyenni-zlochyny-vchynyaye-rosiya-proty-ditej-ukrayiny-ta-yak-yih-kvalifikuye-mizhnarodne-pravo/>.

ЩОДО ВТІЛЕННЯ ПРИНЦИПІВ ТРУДОВОГО ПРАВА ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Москаленко Олена Вячеславівна,
доктор юридичних наук, професор,
декан факультету менеджменту,
адміністрування та права Державного
біотехнологічного університету

Принципи трудового права представляють собою верховні ідеї, які виступають онтологічним базисом для побудови всієї системи трудового права, його інститутів і норм. Перед тим як провадиться законотворчість щодо врегулювання суспільних відносин у сфері праці принципи трудового права вже здійснюють вплив на свідомість правотворця, який знаходиться у середовищі, де ці ідеї є значущими для соціуму і держави та її громадян. Саме за збереження сталості такого процесу можлива реалізація невід'ємних людських прав і свобод навіть у найбільш скрутні часи, в яких зараз перебуває Україна, борючись за власне майбутнє. Нинішня ситуація є глибокою перевіркою та екзистенційним викликом для нашої нації і у тому числі для юридичного співтовариства, яке має зберегти і підтримати європейський вибір українців. Для трудового права важливим є продовжувати покладатись і виходити із гуманістичних принципів, котрі обрамляють цю галузь права. Відповідно, в умовах воєнного стану актуальним є дослідження проблем втілення принципів трудового права, зокрема, через призму тих нормативно-правових актів, що приймались останнім часом.

Одним із основних нормативно-правових актів, яким регулюються трудові відносини в умовах воєнного стану, є Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15 березня 2022 року (далі - Закон) [1]. У ст. 1 Закону вказується, що "на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України". Варто зауважити, що у цих нормах Конституції України [2] закріплені найважливіші природні права людини у сфері праці: право на працю, заборона примусової праці, право на належні, безпечні і здорові умови праці, право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, заборона використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; гарантія захисту від незаконного звільнення; право на своєчасне одержання

винагороди за працю (ст. 43); право на страйк (ст. 44). До того ж означені конституційні основи в якості засадничих положень відтворюють провідні принципи трудового права, до яких відносяться свобода і рівність праці, заборона використання примусової праці і дискримінації в сфері трудових відносин, забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності, захист трудових прав працівників, забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці, забезпечення права на винагороду за працю, забезпечення функціонування механізму соціального партнерства [3, с. 36].

Водночас сама можливість обмеження цих прав і не слідування керівним засадам трудового права не означає, що український законодавець у змісті Закону здійснив їх повне відкинення. Тому звернемо увагу на зміст обмежень, які дійсно були закріплені у нормах Закону та розберемося чи реально вони суттєво суперечать основним принципам трудового права або конкретизують зміст їх використання в умовах воєнного часу.

Відповідно до ст. 2 Закону врегульовані особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Як відомо, трудовий договір є основним юридичним фактом, на підставі якого виникають трудові правовідносини. Як і щодо будь-якого іншого договору укладення трудового договору його проявом волевиявлення сторін. Фіксуючи у Законі положення, що виникнення трудових правовідносин обумовлюється укладенням трудового договору, законодавець повною мірою дотримується принципу свободи праці і заборони примусової праці. Трудо-правові обмеження у даному випадку стосуються випробування під час прийняття на роботу, яке може встановлюватися для будь-якої категорії працівників, а також можливості у період дії воєнного стану укладення строкових трудових договорів з новими працівниками.

Ст. 3 Закону надає право роботодавцю перевести працівника без його згоди на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Крім того, законодавець зменшує строки попередження про переведення та зміну істотних умов праці безпосередньо до моменту запровадження таких умов. У даних положення трудового законодавства знов-таки не можна знайти знецінення принципів трудового права. Має місце їх пристосування до умов воєнного стану. Закон додає додаткову підставу переведення працівника без його згоди, але при цьому не позбавляє його можливості не виконувати припис роботодавця, що потягне за собою припинення трудового договору без будь-яких додаткових санкцій, впливу чи примусу. При зміні трудового договору обмеження стосуються порядку, а не сутності принципів свободи

праці, заборони примусової праці та забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності.

Вказані принципи залишаються повною мірою втіленими у положеннях, що регламентують у Законі порядок припинення трудового договору. У ст. 4 Закону наявне положення, що "у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)". Зазначені підстави обмеження припинення трудового договору походять із норм Закону України "Про правовий режим воєнного стану" [4] та відповідають змісту ч. 3 ст. 43 Конституції України.

Принцип забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці відображений у декількох нормах Закону. По-перше, згідно ст. 8 Закону "у період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота". При цьому у період дії воєнного стану скорочення тривалості роботи у нічний час не застосовується. По-друге, у ст. 9 Закону вказується, що "у період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах". Дане положення є важливим як точки зору забезпечення гендерної рівності і необхідної суб'єктної диференціації, так і з позицій свободи праці і врахування волевиявлення жінки, котра бажає працювати у небезпечних або шкідливих умовах праці, але не примушується до цього.

У ст. 10 Закону містяться положення відносно оплати праці в умовах воєнного стану. У нормах цієї статті підтверджується, що заробітна плата повинна виплачуватись працівнику на умовах, визначених трудовим договором, а роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Законодавець звертає увагу на форс-мажорні обставини - порушення строків виплати заробітної плати через бойові дії. У таких випадках роботодавець звільняється від відповідальності за затримку виплати заробітної плати, але не від обов'язку її виплатити, коли з'явиться можливість. У наведених положеннях проглядається цілковите втілення принципу забезпечення права на винагороду за працю. Проте надання права роботодавцю на період воєнного стану зупиняти окремі положення колективного договору згідно ст. 11 Закону є проявом порушення як вищезазначеного принципу (адже через зупинення окремих положень колективного договору, що стосуються оплати праці, реальна заробітна плата працівника може суттєво зменшуватись), так і принципу забезпечення

функціонування механізму соціального партнерства. Видається доцільним в означену статтю Закону внести доповнення щодо заборони зупиняти положення колективного договору, що стосуються питань оплати та охорони праці. Інші випадки зупинення окремих положень колективного договору повинні провадитись лише після консультацій із професійною спілкою або трудовим колективом. Останнє положення варто також включити у ч. 1 ст. 14 Закону, де вказується, що "у межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом". Профспілки повинні мати можливість здійснювати не лише громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом, але й за виконанням колективних договорів та угод.

Спірними у контексті втілення принципів трудового права у Законі виглядають положення ст. 13 та 15 про відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України (зокрема, внаслідок призупинення трудового договору). В аспекті даних норм доцільно зауважити, що питання оплати праці як питання соціального характеру у період воєнного стану не повинні мати прямої залежності від результатів воєнних дій. Принцип забезпечення права на винагороду за працю з огляду на скрутне матеріальне становище мільйонів українців та макроекономічні чинники має бути втілений через реальні державні механізми компенсації збитків нанесених втратою робочих місць через бойові дії. І, відповідно, ці витрати державного бюджету обов'язково мають бути включені до складу репарацій з держави-агресора.

Таким чином, вітчизняне законодавство про працю у період воєнного стану переважною мірою витримано у дусі провідних принципів трудового права, особливо у частині втілення принципів свободи і рівності праці, заборони використання примусової праці і дискримінації в сфері трудових відносин, забезпечення права кожного вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці та обирати вид діяльності, забезпечення права на охорону здоров'я у процесі праці. Проте втілення таких важливих принципів трудового права як забезпечення права на винагороду за працю та забезпечення функціонування механізму соціального партнерства потребують законодавчого доопрацювання для забезпечення виконання соціальної місії і функцій трудового права.

Список використаних джерел та літератури

24. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

25. Конституція України від 28 червня 1996 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>
26. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В.О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
27. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

ОСОБЛИВОСТІ СПРАВЛЯННЯ ПЛАТИ ЗА ЗЕМЛЮ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Сенчук Ігор Іванович, Доктор економічних наук, Кандидат юридичних наук, доцент, Доцент кафедри правоохоронної діяльності та поліціїстики Харківського національного університету внутрішніх справ

Земельний кодекс України визначає що Земля є основним національним багатством, що перебуває під особливою охороною держави [1; ч.1., ст.1]. У ст. 206 Земельного кодексу України наголошено, що Використання землі в Україні є платним. Об'єктом плати за землю є земельна ділянка. Плата за землю справляється відповідно до закону.

Податковий кодекс України визначає платниками плати за землю: платників земельного податку (власників земельних ділянок, земельних часток (паїв); землекористувачів, яким відповідно до закону надані у користування земельні ділянки державної та комунальної власності на правах постійного користування) та платників орендної плати - землекористувачів (орендарів) земельних ділянок державної та комунальної власності на умовах оренди [2; ст. 269].

Об'єктом оподаткування платою за землю є земельні ділянки, які перебувають у власності, земельні частки (паї), які перебувають у власності, земельні ділянки державної та комунальної власності, які перебувають у володінні на праві постійного користування, та земельні ділянки державної та комунальної власності, надані в користування на умовах оренди (ст. 270 Податкового кодексу України).

Наша країна зараз, через підступний напад та розпочату російською федерацією війну в Україні переживає доволі непрості часи. Реалії змушують вносити багато коректив до нашого звичного життя, в тому рахунку й до правового регулювання суспільних відносин фактично у всіх сферах. Виникає необхідність суттєвої зміни окремих норми законодавчих актів на