

**ЗВАРИЧ Р. В.,**

магістр права, кандидат історичних наук,  
викладач юридичних дисциплін  
(*Коломийський економіко-правовий  
фаховий коледж  
Державного торговельно-економічного  
університету*)

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2022.4.29>

## НЕБЕЗПЕЧНА «ПРАВОВА» ТЕНДЕНЦІЯ У ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ УКРАЇНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У трудових відносинах мінімум одним суб'єктом виступає фізична особа – людина – працівник, як основний представник середнього класу, що є основою формування громадянського суспільства в будь-якій цивілізованій державі. Трудові відносини як міжгалузеві та інтегральні суспільні відносини у всіх сферах господарства Українського народу виступають найголовнішим фактором економіко-правової системи Республіки Україна, особливо у воєнний час. У нашій розвідці ми зупинимося на тенденційних обмеженнях трудових прав працівників, які застосовуються у правовому регулюванні трудових відносин в умовах воєнного стану. Констатовано антиконституційність та незаконність Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Наведено першочергові нормотворчі механізми, які спрямовувалися на скасування суті і змісту прав працівників, вміщених у законопроекті «Про працю». Наголошено, що універсальним принципом права, поряд з іншими принципами всієї системи права України, виступає принцип верховенства права, що надає легітимності у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема у період правового режиму воєнного стану в Україні. Визначено важливість такого виду судового прецеденту, як прецеденту тлумачення у формі рішень Конституційного Суду України, які проливають ясність конституційно-правової регламентації застосування обмежень у трудових відносин під час воєнного стану в Україні. Проаналізовано деякі аспекти законодавчого процесу прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що дають змогу виокремити регламентні порушення такого прийняття. Здійснено огляд деяких наукових досліджень правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану та визначено їхнє відношення до конституційних принципів правової регламентації обмежень у сфері трудового права. Сьогоднішній нормотворчий процес, що спрямовується на регулювання трудових відносин під час воєнного стану носить дискримінаційний характер стосовно громадян України за ознакою суб'єкта суспільних відносин – працівник і підпадає під характеристику кримінально-караного діяння.

**Ключові слова:** Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», принцип верховенства права, обмеження, дискримінація.

### **Zvarych R. V. A dangerous «legal» trend in the labor legislation of Ukraine under the conditions of martial law**

In labor relations, at least one subject is an individual person – a human – an employee as the main representative of the middle class, which is the basis of the formation of civil society in any civilized state. Labor relations as intersectoral



and integral social relations in all spheres of the economy of the Ukrainian nation are the most important factor of the economic and law system of the Republic of Ukraine, especially in wartime. In our investigation, we will focus on the tendentious restrictions on the labor rights of employees, which are used in the legal regulation of labor relations during martial law. The unconstitutionality and illegality of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations under martial law» was established. The primary rule-making mechanisms aimed at abolishing the essence and content of the rights of employees contained in the draft law «On Labor» are given. It is emphasized that the universal principle of law, along with other principles of the entire legal system of Ukraine, is the principle of the rule of law, which provides legitimacy in the legal regulation of labor relations, in particular during the period of the legal regime of martial law in Ukraine. The importance of this type of judicial precedent, as a precedent of interpretation in the form of decisions of the Constitutional Court of Ukraine, which shed light on the constitutional and legal regulation of the application of restrictions in labor relations during the martial law in Ukraine, is determined. Some aspects of the legislative process of the adoption of the Law of Ukraine «On the organization of labor relations under martial law» have been analyzed, which make it possible to single out regulatory violations of such adoption. A review of some scientific studies of the legal regulation of labor relations in the conditions of martial law was carried out and their relationship to the constitutional principles of legal regulation of restrictions in the field of labor law was determined. Today's rule-making process aimed at regulating labor relations during martial law has a discriminatory nature against citizens of Ukraine on the basis of the subject of social relations – an employee and falls under the characteristics of a criminal act.

**Key words:** *Law of Ukraine «On the organization of labor relations under martial law», rule of law, limitation, discrimination.*

**Вступ.** У надскладних особливих умовах постала необхідність у особливому регулюванні суспільних відносин, що виникають з приводу використання й застосування живої найманої праці в Республіці Україна у період війни. Так, 14 березня 2022 р. у Верховній Раді України як найвищому законодавчому органі нашої держави було зареєстровано проєкт Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» і вже 15 березня його було прийнято, а 23 березня повернуто з підписом Президента України та опубліковано в газеті «Голос України», набув чинності 24 березня 2022 р. Аналіз останніх досліджень і публікацій дає змогу виокремити праці, що характеризують проблематику нашого наукового зацікавлення, таких авторів, як А. Абдель Фатах, О. Пожарова, Ю. Пожаров, О. Тихонюк, О. Томкіна, П. Рабінович, І. Ярош та ін. Водночас тенденційність дискримінаційних «правових» норм у трудовому законодавстві в умовах воєнного часу не є дослідженим.

**Постановка завдання.** Цілями нашої наукової розвідки є правова характеристика нормотворчого процесу у сфері трудового права в умовах воєнного стану через призму принципу верховенства права та визначення правових механізмів способів захисту прав працівників.

**Результати дослідження.** Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [1] (далі – Закон) вже з першої статті суперечить принципу верховенства права, Конституції України, Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України), законам України, рішенням Конституційного Суду України (далі – КСУ). Зокрема, ч. 3 ст. 1 Закону у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Варто зауважити, що в Законі визначається «правова» регламентація тих трудових відносин і водночас скасовуються ті трудові права (право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці (охорону праці), право на відпочинок, право на оплату праці, конститу-



цінні гарантії максимальної тривалості робочого часу, гарантії праці жінок, неповнолітніх, молоді, осіб зі зниженою працездатністю, а також гарантії захисту від незаконного звільнення та ін.), які гарантовані Конституцією України, врегульовані КЗпП України, цілісною системою законів України та розтлумачені КСУ. Іншими словами, Закон підміняє найвищу юридичну силу Основного Закону України та вищу юридичну силу КЗпП України, котрий має пріоритет правового застосування над законами як Кодекс України, є основним актом трудового законодавства [2]. При цьому ряд науковців вважають Закон нормою чи пріоритетним у системі права всупереч Основному Закону Української держави [3; 4; 5].

КСУ виходить із того, що додержання конституційних принципів соціальної і правової держави, верховенства права (стаття 1, частина перша статті 8 Основного Закону України) обумовлює здійснення законодавчого регулювання суспільних відносин на засадах справедливості та розмірності з урахуванням обов'язку держави забезпечувати гідні умови життя кожному громадянину України [6]. Конституційний Суд України вважає, що принцип правової визначеності вимагає чіткості, зрозумілості й однозначності правових норм, зокрема їх передбачуваності (прогнозованості) та стабільності [7]. Згідно із принципом правової визначеності як одним із елементів принципу верховенства права обмеження основних прав людини та громадянина і втілення цих обмежень на практиці допустимі, зокрема, за умови забезпечення передбачуваності застосування правових норм, якими встановлюються такі обмеження [8].

Всеосяжний характер принципу верховенства права означає поширення його дії на будь-які сфери діяльності держави, включаючи законотворчість [9, с. 118]. Зокрема, Конституцією України передбачені лише два можливих випадки обмежень прав і свобод людини і громадянина у трудових правовідносинах, включно з воєнним станом:

- 1) обмеження свободи праці (ч. 3 ст. 43);
- 2) заборона страйку (ч. 4 ст. 44) [10].

Таким чином, наявність дискримінаційних норм Закону не може сприйматися толерантно [11, с. 62], а навпаки, потребують негайної реакції з боку правозахисних організацій та всієї правничої спільноти. При цьому міжнародно-правова база соціальних стандартів направлена на забезпечення рівних умов у світовій економіці, виступаючи стримуючим інструментом, який допомагає урядам та роботодавцям уникнути спокуси знизити стандарти праці [12, с. 111], а універсалізація основоположних прав полягає у підвищенні рівня всезагальності основоположних прав і свобод людини, закріплених у Конституції України [13, с. 68].

Слід також наголосити, що при прийнятті досліджуваного Закону порушена процедура його розгляду. Зокрема, не дотримано загальнообов'язкових правових норм, вміщених у Законі України «Про Регламент Верховної Ради України» від 10 лютого 2010 р. № 1861-VI [14] (далі – Регламент), у відповідності до якого встановлено, що кожен законопроект, проект іншого акту після його реєстрації не пізніше як у п'ятиденний строк направляється Головою Верховної Ради України або відповідно до розподілу обов'язків Першим заступником, заступником Голови Верховної Ради України в комітет, який відповідно до предметів відання комітетів визначається головним з підготовки і попереднього розгляду законопроекту, проекту іншого акта, а також у комітет, до предмета відання якого належать питання бюджету, для проведення експертизи щодо його впливу на показники бюджету та відповідності законам, що регулюють бюджетні відносини, комітет, до предмета відання якого належать питання боротьби з корупцією, для підготовки експертного висновку щодо його відповідності вимогам антикорупційного законодавства та в комітет, до предмета відання якого належить оцінка відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції для підготовки експертного висновку. Кожен законопроект не пізніше як у триденний строк направляється комітетом, до предмета відання якого належать питання бюджету, до Кабінету Міністрів України для здійснення експертизи щодо його впливу на показники бюджету та відповідності законам, що регулюють бюджетні відносини (ч. 1 ст. 93).



Іншими словами, до законотворчої процедури, визначеної Регламентом під час проходження законопроекту «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», крім профільного Комітету Верховної Ради України з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів, обов'язково мав бути розгляд у Комітеті Верховної Ради України з питань бюджету, Комітеті Верховної Ради України з питань антикорупційної політики, Комітеті Верховної Ради України з питань інтеграції України до Європейського Союзу, Комітеті з питань національної безпеки, оборони та розвідки. Однак висновків цих трьох комітетів Верховної Ради України, окрім профільного комітету, який і був суб'єктом законодавчої ініціативи в особі його голови, немає, що вказує на відсутність опрацювання законопроекту обов'язковими комітетами Верховної Ради України, визначених Регламентом. Цілком зрозуміло, що відсутність висновків обов'язкових комітетів показує політико-правову позицію неприйнятності дискримінаційних норм, визначених у проекті Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Наступна невідповідність головному документу організації діяльності українського парламенту полягає у строках прийняття проекту Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Так, відповідно до ч. 3 ст. 101 Регламенту встановлюється, що Верховна Рада може прийняти рішення щодо законопроектів, визначених як невідкладні, про одноразове відхилення (*ad hoc*) від процедури розгляду, передбаченої цим Регламентом, і скоротити строки внесення альтернативних законопроектів, внесення пропозицій і поправок, а також строки надання законопроекту народним депутатам до його розгляду в тому чи іншому читанні. Не допускається скорочення зазначених строків більш як наполовину. На підставі ч. 3 ст. 93 Регламенту головний комітет не пізніше як у тридцятиденний строк попередньо розглядає законопроект, проект іншого акту і ухвалює висновок щодо доцільності включення його до порядку денного сесії Верховної Ради. До висновку головного комітету додаються висновки комітетів, до предметів відання яких належать питання відповідно бюджету, боротьби з корупцією та оцінки відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції, які мають бути подані до головного комітету у 21-денний строк з дня отримання законопроекту, проекту іншого акта для надання висновку.

Отже, навіть при визначенні законопроекту як невідкладний, він має бути розглянутий головним комітетом щонайменше у п'ятнадцятиденний строк, а комітетами, до предметів відання яких належать питання відповідно бюджету, боротьби з корупцією та оцінки відповідності законопроектів міжнародно-правовим зобов'язанням України у сфері європейської інтеграції та іншими компетентними комітетами Верховної Ради України, щонайменше 11 днів до моменту включення у порядок денний. Натомість проект Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вже був повернутий з підписом Президента України за 10 днів з моменту його реєстрації. Таке грубе порушення законодавчої процедури під час розгляду законопроекту вказує на відсутність легітимності у його прийнятті.

Вказані безпідставні обмеження у сфері трудових відносин у Законі не є новим явищем у законотворчій діяльності політичних суб'єктів, а навпаки є тенденційною ознакою чинного політичного режиму, починаючи від самого початку його приходу до влади в Україні. Наприклад, 28 грудня 2019 р. у Верховній Раді України був зареєстрований проект Закону про працю (далі – законопроект про працю) [15] за законодавчою ініціативою Кабінету Міністрів України. На щастя, цей законопроект був відкликаний внаслідок невідповідності висновкам компетентних комітетів Верховної Ради України, зокрема Комітету Верховної Ради України з питань інтеграції України з Європейським Союзом, і негативної оцінки з боку українського суспільства. Водночас всі «обмеження», а точніше повне скасування прав людини у сфері трудових відносин, які вміщує законопроект про працю, поступово імплементуються в чинне трудове законодавство України, зокрема, під час особливого періоду внаслідок пандемії коронавірусу та в умовах правового режиму воєнного стану. Про небезпечну тенденцію обмежень прав людини вже зазначалося у інформаційному просторі,



що мають значення для юридичної доктрини [16; 17; 18], зокрема у політичній діяльності чинного режиму державної влади [19]. Прикладом цього можуть виступати положення про ліквідацію інституту дисципліни праці, скасування максимальної тривалості робочого часу у вигляді 40 год./тижд., скасування видів відпусток, надання виключного права роботодавцю на власний розсуд вирішувати питання організації праці всупереч Конституції України, КЗпП і законам України, без дотримання принципів трудового права та багато ін.

**Висновки.** Отже, ми вважаємо, що війна стала звичайним механізмом і начебто формальним приводом для прийняття антиконституційного Закону, доказом чого виступають наявні положення у законопроекті про працю. Як наслідок, у «правовому» регулюванні трудових відносин появились дискримінаційні норми в умовах воєнного стану за ознакою суб'єкта правовідносин – працівник. І це в той час, коли фактично економіка держави не переведена на воєнну економіку. Закон не містить обмежень трудових прав, а встановлює їх ліквідацію зі зміною суті та змісту конституційних трудових прав працівників, що не відповідає міжнародному праву, Конституції України, КЗпП України, законам України, рішенням КСУ, принципу верховенства права.

Регламентні порушення є систематичним діянням при прийнятті законопроектів, що негативно відображається на системі права України. Оскільки КСУ не наділений повноваженнями тлумачити й здійснювати оцінку законопроектів, то одним із способів усунення таких негативних умов може виступити створення окремого структурного органу Верховної Ради України, наприклад, конституційної комісії, яка би наділялася конституційними повноваженнями здійснювати юридичне тлумачення законопроекту та надавати оцінку йому на відповідність Конституції України та законам України і вирішувати питання допуску всіх законопроектів до включення до порядку денного сесії Верховної Ради України, визнавати їх неконституційними. Такі повноваження можна включити і до компетенції самого КСУ, його новоствореного структурного підрозділу або Головного юридичного управління чи Головного науково-експертного управління апарату Верховної Ради України. Водночас слід пам'ятати, що зарагламентованість чи надмірне створення повноважних суб'єктів органів державної влади у відповідній сфері суспільних відносин призводить також до негативних наслідків для суспільства внаслідок невірності поставленої мети. Тому для такого способу вирішення наявної проблеми слід ставитися з максимальною виваженістю і з врахуванням усіх потенційних загроз.

Окрім судових та позасудових, медіаційних способів захисту трудових прав громадян України, хочемо звернути увагу на сучасний механізм правового захисту, передбачений ч. 2 ст. 46 КЗпП України, який набув чинності 1 січня 2022 р., що полягає у відстороненні від роботи керівників підприємств, установ та організацій військовим командуванням у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII, який, з-поміж іншого, передбачає неприпустимість використання правового режиму воєнного стану для порушення прав і свобод громадян та встановлює, що введення воєнного стану не може бути підставою для застосування принижуючого людську гідність поводження. Крім того, зміна суті і змісту гарантованих конституційних прав працівників в умовах воєнного стану є грубим порушенням законодавства про працю, кримінально-караним діянням, передбаченим ст. 172 Кримінального кодексу України.

Принцип верховенства права є універсальним принципом, який виступає головним регулятором трудових відносин, є визначальним у легітимності нормативно-правових актів та угод. Якщо припиняє діяти принцип верховенства права – припиняє функціонувати вся система права і починає діяти антидемократія, в чому і полягає небезпечна «правова» тенденція у трудовому законодавстві України в умовах воєнного стану.



**Список використаних джерел:**

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 берез. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 28.06.2022).
2. Рішення КСУ від 13 березня 2012 р. № 5-рп/2012. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v005p710-12#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
3. Величко К. М., Киян В. Я. Окремі зобов'язання сторін трудового договору на період воєнного стану. *Юридичний наук. електронний журн.* 2022. № 5. С. 290-293. Doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/66.
4. Забродіна О. В. Актуальні питання регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану в Україні. Складність диференціації змісту відносин. *Юридичний наук. електронний журн.* 2022. № 5. С. 307-309. Doi.org/10.32782/2524-0374/2022-5/70.
5. Горностай О. Б., Машков К. Є., Товт Т. О. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану: нормативно-правове регулювання. *Актуальні пробл. вітчизн. юриспруденції.* 2022. № 1. С. 125-131. Doi.org/10.32782/392253.
6. Рішення КСУ від 26 груд. 2011 р. № 20-рп/2011. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
7. Рішення Великої палати КСУ від 20 груд. 2017 р. № 2-п/2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-17#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
8. Рішення Великої палати КСУ від 21 груд. 2017 р. № 3-п/2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-17#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
9. Томкіна О. О. Верховенство права як основоположний конституційний принцип законодавчої діяльності. *Нове українське право.* 2022. Вип. 2. С. 112-119. Doi.org/10.51989/NUL.2022.2.16.
10. Конституція України : Конституція України, Конституція, Закон від 28 черв. 1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
11. Пожарова О. В., Пожаров Ю. В. Поняття дискримінації за міжнародними актами та законодавством України. *Наук. вісн. міжнар. гуманіт. у-ту. Сер.: Юриспруденція.* 2022. № 56. С. 60-63. Doi.org/10.32841/2307-1745.2022.56.13.
12. Абдель Фатах А. С. Ключова роль міжнародних стандартів та керівних принципів в сфері забезпечення трудових прав. *Актуальні пробл. вітчизн. юриспруденції.* 2022. № 1. С. 160-112. Doi.org/10.32782/392250.
13. Рабінович П. Конституційні гарантії прав людини і громадянина: напрями удосконалення. *Вісн. Конституційного Суду України.* 2011. № 1. С. 66-74.
14. Про Регламент Верховної Ради України : Закон України 10 лют. 2010 р. № 1861-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1861-17#Text> (дата звернення: 28.07.2022).
15. Проект Закону про працю від 28 груд. 2019 р. № 2708. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/86> (дата звернення: 28.07.2022).
16. Суттєві обмеження прав і свобод людини є неконституційними без введення надзвичайного стану. ГО «Центр політико-правових реформ». *Юридична газета.* URL: <https://yur-gazeta.com/golovna/suttevi-obmezheniya-prav-i-svobod-lyudini-e-nekonstituciynimi-bez-vvedennya-nadzvichaynogo-stanu.html> (дата звернення: 28.07.2022).
17. Висновок Харківської правозахисної групи щодо доцільності та законності запровадження карантинних заходів відповідно до Постанови Кабінету міністрів України № 255 від 2 квітня 2020 року. URL: <http://khpg.org/index.php?id=1586221405> (дата звернення: 28.07.2022).
18. Тихонюк О. В., Ярош І. С. Трискладовий тест як критерій оцінки недопустимості обмеження права на працю в умовах карантину. *Юридичний наук. електронний журн.* 2022. № 2. С. 74-79. Doi.org/10.32782/2524-0374/2022-2/17.
19. Даниленко Б. Обмеження прав людини: небезпечна тенденція. *Вісн. Київського нац. у-ту ім. Тараса Шевченка. Юридичні науки.* 2019. Вип. 1 (108). С. 5-11.

