

Литвинюк Я. М.,
*здобувач вищої освіти СВО магістра
факультету права, публічного управління
та адміністрування Вінницького
державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського*

ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

З початком запровадження воєнного стану, відповідно до Указу Президента України від 24.02.2022, регулювання трудових відносин зазнало істотних змін, що у свою чергу спричинило низку судових спорів як наслідок їх реалізації. У даному випадку, доволі спірним положенням являється право роботодавця зупиняти дію окремих положень колективного договору, проте більш доречно вести мову про абсолютне право роботодавця зупинити дію колективного договору у цілому, адже законодавством не передбачено перелік так званих «окремих положень» дію яких роботодавець не має право зупиняти. В силу чого, роботодавець може за власною ініціативою багаторазово зупиняти та відновлювати дію цих положень, що у свою чергу має високу ймовірність перерости у зловживання та порушення принципу верховенства права, зокрема таких його складових як рівність та справедливість.

До запровадження воєнного стану питання внесення зміни до колективного договору регулювалося положеннями Закону України «Про колективні договори та угоди». Відповідно до статті 14 Закону України «Про колективні договори і угоди», Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою[1]. Проте із запровадженням воєнного стану вступили в силу положення спеціального законодавства. Так, відповідно до частини 2 статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», В умовах воєнного стану не можуть бути обмежені права і свободи людини і громадянина, передбачені частиною другою статті 64 Конституції України [2]. У

свою чергу статтею 64 Конституції України встановлено, 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. Зокрема, частиною першою статті 24 Конституції України передбачено, що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом [3]. Однак, як вбачається, положення про право роботодавця призупиняти дію окремих положень колективного договору іде врозрід із вище зазначеним конституційним принципом рівності.

Так, відповідно частини першої статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця [4]. Тобто, як уже вище зазначалося дане положення ніяким чином не обмежує роботодавця у виборі цих положень, у той самий час не встановлює обмеження, щодо відновлення їх дії до події скасування воєнного стану, що у свою чергу ставить у нерівне становище працівників, які були звільнені у період зупинення дії даних положень перед працівниками, які були звільнені під час відновлення дії зупинених положень колективного договору. Адже роботодавець має можливість зловживати цим правом і встановлювати кращі умови для більш лояльних працівників.

Зокрема, Конституційний суд у справі за конституційним поданням Верховного Суду України щодо відповідності Конституції України (конституційності) положень статті 69 Кримінального кодексу України (справа про призначення судом більш м'якого покарання) від 2 листопада 2004 року № 15-рп/2004, у підпункті 4.1 вказав, що відповідно до частини першої статті 8 Конституції України в Україні визнається і діє принцип верховенства права. Верховенство права – це панування права в суспільстві. Верховенство права вимагає від держави його втілення у правотворчу та правозастосовну діяльність, зокрема у закони, які за своїм змістом мають бути проникнуті передусім ідеями соціальної справедливості, свободи, рівності тощо. Одним з проявів верховенства

права є те, що право не обмежується лише законодавством як однією з його форм, а включає й інші соціальні регулятори, зокрема норми моралі, традиції, звичаї тощо, які легітимовані суспільством і зумовлені історично досягнутим культурним рівнем суспільства. Всі ці елементи права об'єднуються якістю, що відповідає ідеології справедливості, ідеї права, яка значною мірою дістала відображення в Конституції України.

Таке розуміння права не дає підстав для його ототожнення із законом, який іноді може бути й несправедливим, у тому числі обмежувати свободу та рівність особи. Справедливість – одна з основних засад права, є вирішальною у визначенні його як регулятора суспільних відносин, одним із загальнолюдських вимірів права [5].

Із вище зазначеного можна прийти до висновку, що положення статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», явно суперечать принципу верховенства права, зокрема таким його складовим як принцип рівності та справедливості. В силу чого пропоную запровадити зміни та доповнити статтю 11 положенням наступного змісту: «Протягом 6 місяців від дня скасування воєнного стану, роботодавець повинен виплатити суми які підлягали виплаті працівникам, відповідно до положень колективного договору, дія яких була зупинена під час воєнного стану». Даний спосіб регулювання позбавить роботодавців зловживати своїм правом щодо зупинення дії положень колективного договору та поставить у рівне становище працівників.

Список використаних джерел:

1. Про колективні договори і угоди: Закон України від 01.07.1993 № 3356-ХІІ. *Відомості Верховної Ради України*. 07.09.1993 .1993 р., № 36, стаття 361.
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2015, № 28, ст.250.

3. Конституція України: Закон України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 23.07.1996 . 1996 р., № 30, стаття 141.

4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-ІХ. *Офіційний вісник України*. 22.04.2022 .2022 р., № 31, стор. 40, стаття 1634, код акта 110863/2022

5. Рішення Конституційного суду України від 02.11.2004 № 15-рп/2004. *Урядовий кур'єр*. 2004. № 219.

Риданова Є. С.,
здобувачка вищої освіти СВО бакалавра
історичного факультету Житомирського державного
університету імені Івана Франка
Науковий керівник:
Мельничук О. Ф.,
доктор юридичних наук, професор,
завідувач кафедри публічно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ЗАКОНОДАВЧЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПОВНОВАЖЕНЬ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

У зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, в перші ж години широкомасштабної війни в Україні було введено воєнний стан. Це змінило життя не лише всіх українців, а й діяльність державних органів та органів місцевого самоврядування. Незважаючи на ці обставини, місцеве самоврядування все ж продовжує свою роботу. Органи місцевого самоврядування співпрацюють із військовим командуванням та військовими адміністраціями. Особливості здійснення повноважень органами місцевого самоврядування в умовах воєнного стану визначено низкою нормативно-правових актів. Тому питання регулювання діяльності органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану є досить актуальним на даний момент. Метою цієї статті є аналіз законодавчого регулювання діяльності органів місцевого самоврядування в умовах воєнного стану.