

ТРУДОВЕ ПРАВО

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.32782/392297>

Занфірова Т. А.,

доктор юридичних наук,

*професор кафедри трудового права та права соціального забезпечення
Київського національного університету імені Тараса Шевченка*

ОСНОВНІ ТЕНДЕНЦІЇ РЕФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА: ВПЛИВ ВОЄННОГО СТАНУ

THE MAIN REFORMATION TENDENCY OF LABOUR LEGISLATION: LAW MARTIAL INFLUENCE

У статті розглядаються основні тенденції реформування трудового законодавства, що сформувались під впливом воєнного стану. Автор проводить аналіз нормативно-правових актів у галузі праці, більшість з яких були прийняті після запровадження воєнного стану в Україні (після 22 лютого 2022 року). Вивчається також Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки України» від 15.07.2021.

Через всю публікацію проводиться ключова думка про те, що в демократичному суспільстві будь-які обмеження прав і свобод людини і громадянина, навіть в умовах воєнного стану, мають бути виправданими і обґрунтованими. Завдання науковців та практиків полягає у запровадженні виключно таких – виправданих, обґрунтованих та об'єктивно необхідних обмежень прав.

На підставі проведеного дослідження виокремлюються три взаємопов'язані сучасні напрями реформування трудового законодавства: 1) обмеження трудових прав працівників, що здійснюється як прямо на підставі Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року, так і завуальовано, зокрема, на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022; 2) спрощення регулювання трудових відносин, або дерегуляція трудових відносин, про що свідчить аналіз Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року; 3) уподібнення трудових відносин цивільно-правовим відносинам; підтвердженням тенденції слугує, зокрема, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 19.07.2022, Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 року).

Автор підтримує ідею реформування трудового законодавства України, однак таке реформування має здійснюватися з урахуванням інтересів не лише роботодавця, але і працівника як апіорі слабішої сторони трудових правовідносин.

Ключові слова: трудові права, обмеження трудових прав, цивільні правовідносини, зміни, воєнний стан.

The article examines the main trends in the reform of labor legislation, which were formed under the influence of martial law. The author analyzes normative legal acts in the field of labor, most of which were adopted after the introduction of martial law in Ukraine (after February 22, 2022). The Law of Ukraine "On stimulating the development of the digital economy of Ukraine" dated July 15, 2021 is also being studied.

Throughout the publication, the key point is that in a democratic society, any restrictions on the rights and freedoms of a person and a citizen, even under martial law, must be justified and justified. The task of scientists and practitioners is to introduce only such – justified, substantiated and objectively necessary restrictions on rights.

On the basis of the conducted research, three interrelated modern directions of labor legislation reform are distinguished: 1) limitation of the labor rights of employees, which is carried out both directly on the basis of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" dated March 15, 2022, and veiledly, in particular, on the basis of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding Strengthening the Protection of Employees' Rights" dated May 12, 2022; 2) simplification of the regulation of labor relations, or deregulation of labor relations, as evidenced by the analysis of the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts on Simplifying the Regulation of Labor Relations in the Field of Small and Medium-Sized Businesses and Reducing

the Administrative Burden on Business Activity" dated July 19, 2022; 3) assimilation of labor relations to civil legal relations; confirmation of the trend is, in particular, the Law of Ukraine "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine Regarding the Regulation of Labor Relations with Non-Fixed Working Hours" dated July 19, 2022, the Law of Ukraine "On Stimulating the Development of the Digital Economy in Ukraine" dated July 15, 2021).

The author supports the idea of reformation of the labor legislation of Ukraine, however, such reform should be carried out taking into account the interests of not only the employer, but also the employee as a priori the weaker side of labor relations.

Key words: labor rights, restrictions of labor rights, civil legal relations, changes, martial law.

Постановка проблеми. 21.04.2022 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про дерадянізацію законодавства України» № 2215 (далі – Закон, ЗУ № 2215). Підпунктом 4 пункту 3 Прикінцевих та перехідних положень даного Закону передбачено «завдання» протягом одного року з дня набрання чинності цим Законом розробити та внести на розгляд Верховної Ради України проекти окремих кодифікованих актів, серед яких – проект Трудового кодексу України [1]. Таким чином, питання реформування трудового законодавства отримало новий поштовх.

Слід зазначити, що спроби прийняття кодифікованого акту у сфері праці здійснювалися і раніше, однак станом на сьогодні жодна з таких спроб не мала успіху. Разом з тим, приймаються окремі закони, які змінюють вектор правового регулювання трудових відносин.

В межах даної публікації буде здійснений аналіз основних тенденцій реформування трудового законодавства, в тому числі з урахуванням впливу воєнного стану.

Виклад основного матеріалу дослідження. Починаючи з лютого 2022 року, були прийняті окремі законодавчі акти. Серед них:

– Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року [2];

– Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року [3];

– Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників” від 12.05.2022 року [4];

– Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року [5];

– Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 19.07.2022 року [6].

Крім того, рік тому прийнято Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки України» від 15.07.2021 [7]. Даний Закон, на наш погляд, також дозволяє відстежити загальні тенденції у сфері правового регулювання трудових відносин.

Отже, щодо основних напрямів реформування трудового законодавства, то в умовах воєнного стану таким напрямом є *обмеження трудових прав працівників*. Прямо (безпосередньо) ця тенденція показана у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року [2]. І, на жаль, це вимушений крок.

Так, відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень [8]. При цьому Конституція України називає ті права і свободи, які не можуть обмежуватись навіть в умовах воєнного стану, але статей 43, 44 в цьому переліку немає. Отже, за принципом від зворотного: обмеження права на працю допускається Конституцією України в умовах воєнного стану.

У частині 2 статті 1 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» прямо зазначено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України [2]. Однак, на моє переконання, в демократичному суспільстві будь-які обмеження прав і свобод людини і громадянина, навіть в умовах воєнного стану, мають бути виправданими і обґрунтованими. Завдання науковців та практиків полягає у запровадженні виключно таких – виправданих, обґрунтованих та об'єктивно необхідних обмежень прав.

Разом з тим, обмеження трудових прав працівників здійснюється не лише прямо, але і завуальовано. Для обґрунтування наведеної тези розглянемо Закон

України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 року (далі – Закон від 12.05.2022) [4]. Зокрема, стаття 22 КЗпП України в редакції Закону від 12.05.2022 року має назву «Гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору». При цьому частина 1 цієї статті передбачає: «Роботодавець має право вільного вибору серед кандидатів на зайняття робочого місця (посади)...» [4]. Принагідно відмічу, що ця ж частина 1 статті 22 КЗпП України в редакції від 07.05.2022 року починалася з такого: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу...» [10].

На проблемність статті 22 КЗпП України в редакції проекту № 5266 (сьогодні – Закону від 12.05.2022 року) звернуло увагу Головне юридичне управління, надаючи свої Зауваження до даного проекту. Так, Головне юридичне управління відмітило: «Стаття 22 Кодексу (в редакції проекту) доповнена положенням щодо права роботодавця на вільний вибір кандидата на робоче місце. Проте діюча стаття 22 встановлює гарантії працівника при укладенні, зміні та припиненні трудового договору, а не роботодавця, що створює внутрішню неузгодженість положень статті та її назви» [9].

На мій погляд, питання не стільки у внутрішній неузгодженості положень статті та її назви чи зміні порядковості цих положень, скільки у зміні пріоритетів.

Крім того, далі в оновленій редакції статті 22 КЗпП зазначається: «Забороняється необґрунтована відмова у прийнятті на роботу, тобто відмова *без будь-яких мотивів* або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з підстав, не передбачених законом» [4]. Якщо тлумачити дану норму буквально, то можна дійти висновку, що мотиви можуть бути будь-якими, не обов'язково об'єктивними.

Усе наведене вище ставить питання про відповідність назви Закону від 12.05.2022 та його змісту.

Друга важлива тенденція, тісно пов'язана з попередньою – це *спрощення регулювання*

трудових відносин, або дерегуляція трудових відносин.

Обґрунтовуючи виокремлення даної тенденції, проаналізуємо інший нормативно-правовий акт – Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року (далі – Закон від 19.07.2022) [5].

Лексичне значення слова «спрощення» означає полегшення, усунення перешкод, однак навіть поверхневий аналіз дає підставу говорити про те, що законопроект за своєю суттю є завуальованим наступом на права працівників і не має нічого спільного з спрощенням регулювання праці (у звичному значенні даного поняття).

Так, Законом від 19.07.2022 запроваджено так званий «спрощений режим» до трудових відносин, що виникає:

- між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємства відповідно до закону з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом [5].

Законом від 19.07.2022 доповнено статтю 21 частинами 4,5 такого змісту: «В умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, визначеного главою III-Б цього Кодексу, трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників та роботодавців (власниками приватних підприємств). У разі застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, за взаємною згодою сторін, у трудовому договорі можуть визначатися додаткові права, обов'язки і відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови припинення або дострокового розірвання договору» [5].

Таким чином, для окремих категорій працівників законодавець передбачає так званий «спрощений режим», в межах якого де-юре сторони домовляються, а де-факто роботодавець (як більш сильна сторона трудового договору) нав'язує працівникові додаткові

обов'язки, відповідальність та умови припинення або дострокового розірвання договору.

За змістом йдеться про погіршення становище працівника, порівняно з чинним законодавством України. До набуття чинності даним Законом у разі укладення подібного договору було б доречним апелювати до статті 9 КЗпП України [10]. Однак в даному разі цей аргумент «не працює» (так зване «погіршення» дозволено Законом від 19.07.2022).

Не зайвим буде пригадати, що первинна редакція статті 9 за проектом Закону № 5371 (сьогодні – Закон від 19.07.2022) передбачала частину 2 цієї статті наступного змісту: «Не вважається погіршенням становища працівників укладення трудових договорів з урахуванням особливостей, визначених Главою III-Б цього Кодексу». Однак в другому читанні ця норма була виключена. Видається, що формальна відсутність частини 2 статті 9 не змінює ситуацію по суті.

Таким чином, вважаю, що Закон України «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», всупереч назві, не передбачає власне спрощення і не несе дерегуляційного наслідку, а просто звужує права працівників.

Безумовно, часткова дерегуляція трудових відносин дійсно потрібна (навіть працівникові), та постає важливе і непросте питання – у який саме спосіб?

Традиційно вважалося, що трудові відносини регулюються на трьох рівнях:

- законодавство,
- локальний рівень (колективний договір та інші акти роботодавця, що діють на конкретному підприємстві),
- індивідуальний рівень (трудова угода).

Відповідно до статті 9 КЗпП України умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними [10]. У цьому полягає гарантія захисту прав працівників. Якщо дозволити відступ від статті 9 КЗпП України за згодою сторін, то виникає питання забезпечення належного захисту трудових прав працівника у разі зловживань з боку роботодавця.

Окрім зазначеного, до кінця не зрозуміла логіка законодавця, який пропонує розширити межі договірної регуляції саме для наведених вище двох категорій працівників та чим обумовлено саме такий (конкретно визначений) розмір заробітної плати? Питання залишається риторичним.

Маю підкреслити, що виокремлені вище тенденції реформування трудового законодавства взаємопов'язані, адже так звана «дерегуляція» трудових відносин в кінцевому підсумку має своїм наслідком обмеження трудових прав працівників. Наступна тенденція реформування трудового законодавства також пов'язана з попередніми двома та логічно з них слідує – це *уподібнення трудових відносин цивільно-правовим відносинам*.

Підтвердженням даної тенденції слугує наведене вище щодо так званого «спрощеного режиму трудових відносин», що передбачено главою III-Б КЗпП України у редакції Закону від 19.07.2022 [5].

Про зближення цивільно-правових і трудо-правових відносин свідчить також Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 19.07.2022 (далі – Закон). Так, відповідно до статті 21-1 КЗпП України в редакції даного Закону трудова угода з нефіксованим робочим часом — це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею [6].

Отже, конкретний час виконання роботи не встановлюється і робота надається «за наявності». Крім того, згідно з частиною 17 статті 21-1 КЗпП (в редакції даного Закону) у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть встановлюватися додаткові підстави для його припинення, які повинні бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру [6].

Таким чином, сторони у трудовому договорі з нефіксованим робочим часом можуть узгодити додаткові підстави його припинення. При цьому формулювання «пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника або іншими причинами економічного, технологічного, структурного чи аналогічного характеру» щонайменше потребує конкретизації. В даному разі гарантія, передбачена у статті 9 КЗпП України, також не може застосовуватись.

Усе перелічене вище свідчить про тенденцію до уподібнення, наближення трудових відносин до цивільно-правових відносин.

Крім того, 15.07.2021 року був прийнятий Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» (далі – Закон від 15.07.2022) [7]. Стаття 16 даного Закону передбачає: «1. При наймі працівника резидент Дія Сіті може укласти з ним контракт як особливу форму трудового договору, спрямовану на забезпечення умов для ініціативності та самостійності працівника з урахуванням його індивідуальних здібностей і професійних навичок, підвищення взаємної відповідальності сторін. 2. Строк дії трудового контракту, права, обов'язки і відповідальність сторін (у тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці, умови розірвання трудового контракту (в тому числі дострокового) та інші умови можуть встановлюватися угодою сторін» [7].

Статтею 17 цього Закону від 15.07.2021 дозволено укласти гіг-контракт, який цим Законом розглядається як цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до завдань резидента Дія Сіті як замовника, а резидент Дія Сіті зобов'язується оплачувати виконані роботи та/або надані послуги і забезпечувати гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені розділом V цього Закону [7].

Отже, на сторону цивільно-правового договору резидента Дія Сіті покладено, зокрема, обов'язок забезпечувати належні умови виконання робіт/надання послуг, надавати соціальні гарантії. В такому разі «розмиваються» межі між трудовим договором і цивільно-правовим договором.

Справа в тім, що одним з критеріїв розмежування останніх традиційно відзначається те, що за цивільно-правовим договором соціальні та трудові гарантії не надаються. Крім того, сторона цивільно-правового договору про виконання робіт чи надання послуг, що замовляє виконання робіт чи надання послуг, не зобов'язана створювати належні умови праці. Наведене вказує на змішану правову природу гіг-контрактів та відносин між резидентом Дія Сіті та гіг-спеціалістом. Це певною мірою наближає трудове право до цивільного права.

В одній з своїх публікацій під назвою «Цивільне і трудове право: відмежування суміжних відносин» Р.А. Майданик зазначає: «В міру переходу до ринкової економіки робоча сила все більше набуває товарного характеру. При цьому поступово зникає межа між цивільним і трудовим правом. Збільшується число цивільно-правових елементів, які використовуються при регулюванні трудових відносин» [11, с.112]. Можна погоджуватись чи сперечатись з автором, однак тенденція до уподібнення трудових відносин цивільно-правовим чітко прослідковується.

Висновки даного дослідження. Таким чином, узагальнюючи наведене вище, слід виокремити такі основні тенденції реформування трудового законодавства з урахуванням впливу воєнного стану:

1. обмеження трудових прав працівників (здійснюється прямо – на підставі Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року, а також завуальовано, наприклад, на підставі Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022);

2. спрощення регулювання трудових відносин, або дерегуляція трудових відносин (про це свідчить аналіз Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року);

3. уподібнення трудових відносин цивільно-правовим відносинам (підтвердженням тенденції слугує Закон України «Про внесення змін

до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року, Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 19.07.2022, Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки в Україні» від 15.07.2021 року).

Складно заперечити необхідність реформування законодавства про працю з урахуванням інтересів як працівника, так і роботодавця. Однак у правовій державі будь-які зміни законодавства мають бути виваженими та обґрунтованими. В іншому разі вони не зможуть відповідати викликам, які постали перед нами сьогодні, особливо в умовах воєнного стану, що, в свою чергу, породжуватиме вкрай негативні наслідки.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України «Про дерадіянізацію законодавства України» № 2215-IX від 21.04.2022 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#Text>.
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
3. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352 -IX від 01.07.2022 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=74050
4. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» № 2253-IX від 12.05.2022 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#Text>
5. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=71653
6. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/25760>
7. Закон України «Про стимулювання розвитку цифрової економіки України» № 1667-IX від 15.07.2021 року. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1667-20#Text>
8. Конституція України 254к/96-ВР від 28.06.1996. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text>
9. Зауваження до проекту Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників (реєстр. № 5266). [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/26026>
10. Кодекс законів про працю України № 322-08 від 10.12.1971. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.
11. Майданик Р. Цивільне і трудове право : відмежування суспільних відносин. Судуострій і судочинство в Україні. 2007. № 4. С. 105–112.