

Купіна Л.Ф., професор кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін соціально-правового факультету

(Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, м. Київ, України)

ОРГАНІЗАЦІЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ: ПИТАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НОРМ ТРУДОВОГО ПРАВА

В умовах триваючої війни росії проти України, на фоні світової економічної кризи, внаслідок поширення пандемії, питання забезпечення реалізації соціальних прав, пов'язаних із застосуванням праці громадянами України набуває надзвичайної актуальності.

Одним із видів таких прав, що потребують гарантій з боку держави, в частині його дотримання іншими суб'єктами - є право на гідну оплату праці

Безумовним є факт, що оплата праці має неабиякий вплив на рівень життя населення, формує напрями розвитку суспільства, фактично зміцнює економічну складову державотворення, тому дотримання норм права, які гарантують забезпечення прав людини не лише належний, а й гідний рівень оплати праці є важливим чинником забезпечення соціально-економічних складових життєдіяльності держави.

Дослідження проблематики забезпечення належного рівня оплати праці були предметом наукових розробок таких представників науки трудового права, як Л.П. Амелічева [1, с. 450], О. В. Валецька [2], М. І. Іншин [3, с. 318-319], Я. В. Сімутіна [4], В. І. Щербина [5, с. 237], та інших вчених, які вивчали проблеми правового регулювання трудових відносин. Але в нинішній військовий час класичні підходи до розуміння категорії «оплата праці» як гарантування працівникові належності виплат за здійснення ним покладеної на нього трудової функції набули іншого дослідницького змісту, який формується під впливом нагальної потреби вирішення актуальних проблем щодо збереження державних гарантій щодо матеріального забезпечення працівників.

Нині, реалізація права працівниками на гідну оплату праці ускладнюється, а деколи унеможлиблюється об'єктивними та суб'єктивними чинниками, пов'язаними як із організацією процесу праці з боку працівника, так із виконанням обов'язку роботодавця за трудовим договором – надати роботу працівнику у зв'язку із веденням активних бойових дій на території, де було місце роботи працівника або з інших причин, пов'язаних із забезпеченням безпеки сторін трудового договору або членів його сім'ї. На сьогодні проблематика оплати праці за звичайних, не обтяжених ускладненими умовами суспільно-економічного розвитку країни в цілому, чи окремого підприємства, відійшла на другий план та окреслена актуальними питаннями забезпечення оплати праці під час дії військового стану, та потребують оперативного правового врегулювання із створенням механізму державних гарантій задоволення матеріальних потреб працівника із виплатою належних йому коштів.

Згідно із Законом України «Про оплату праці» питання оплати праці регулюється як на державному так і договірному рівні шляхом встановлення гарантій з боку держави, в частині встановлення мінімального рівня заробітної плати за виконану працівником місячну норму праці, та додаткових гарантій передбачених галузевими чи локальними актами договірного характеру. У зв'язку із введенням Указом Президента України № 63/2022 від 23 лютого 2022 року «Про введення надзвичайного стану в окремих регіонах України» та його затвердження Законом України №2101-ІХ від 28 лютого 2022 року «Про затвердження Указу Президента України «Про введення надзвичайного стану в окремих регіонах України» військового стану на території України, окремі права громадян піддалися обмеженню в своїй реалізації та гарантіях їх

дотримання, що стало підставою для прийняття нових нормативних актів, які б регламентували суспільні процеси за наявності особливих умов організації процесу життєдіяльності та праці.

З метою правової регламентації трудових відносин в період дії воєнного стану та на виконання положень Закону України «Про правовий режим надзвичайного стану» було прийнято Закон України № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зміст якого визначив особливості регулювання відносин у сфері праці в період дії надзвичайного правового режиму, в тому числі відносин щодо оплати праці працівників.

Вказаним законом, вперше в історії регулювання трудових відносин, обмежено трудові права, які були гарантовані статтями 43 та 44 Конституції України та, як наслідок, звужено обсяг гарантій працівників в сфері оплати праці. Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вплинули на рівень договірного регулювання трудових відносин, у тому числі у сфері оплати праці, фактично звуживши межі його дії при регулюванні окремих трудових відносин, зокрема як надання права роботодавця змінювати істотні умови праці без попередження працівника в порядку, визначеному ст.32 Кодексу законів про працю України [6]. Варто пам'ятати, що реалізуючи це право роботодавець повинен враховувати норми ст.9 КЗпП України, якими встановлено, що умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними. Вказана стаття КЗпП України є гарантією дотримання встановленого обсягу прав працівника в рамках державного регулювання оплати праці, таких як виплата заробітної плати не нижче встановленого державою її мінімального розміру, виключно як основи рівня матеріального забезпечення працівника, а не граничної її межі, що наразі часто спостерігається на практиці. Поширеними є нині факти зловживання роботодавцями правами, які надані Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо несплати заробітної плати працівникам у встановленому трудовим договором розмірі чи порушенням термінів її виплати працівникам, які працюють у місцях де не проводяться бойові дії та підприємство не призупиняло свої господарської діяльності в умовах воєнного стану.

Якщо розглядати роль договірного регулювання праці за вказаним законом в позитивному вимірі, то варто застосувати цільовий підхід аналізуючи рівень ефективності реалізації вказаних норм. Вбачається, що результат дії окремих норм вказаного закону буде мати високий показник ефективності, оскільки ціль правової норми – забезпечення організації праці в особливий період, а саме під час військового стану буде досягнуто за короткий період часу і організація роботи працівника буде адаптована до тих особливих умов, в яких реалізується його право на працю. В цьому аспекті можна стверджувати про ефективність окремих аналізованих норм, яка демонструє тісний зв'язок з соціальною зумовленістю правової регламентації процесу праці, а саме необхідністю прийняття вказаних норм права у період війни.

Водночас не всі норм вказаного закону можуть мати позитивний рівень ефективності. Варто зазначити, що доведеним, в рамках наукових досліджень є факт низької ефективності правової норми, якщо її розробка та прийняття не викликане актуальними потребами життя суспільства, що не призводить до очікуваного результату від її дії [7]. Низький рівень ефективності можуть мати норми п. 4 ст. 10 аналізованого закону, якими встановлено, що у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства, оскільки, при прийнятті вказаної норми не були враховані суб'єктивні та об'єктивні чинники її реалізації: чи буде воля у роботодавця на відновлення роботи підприємства, і чи будуть матеріальні ресурси на відновлення та налагодження роботи підприємства. На нашу думку, законодавець при прийнятті вказаної норми мав би більше уваги приділити

державному регулюванню оплати праці працівників таких підприємств, забезпечивши додаткові гарантії на належні їм виплати.

У якості висновку зазначимо, що при розробці проекту норм щодо оплати праці працівників у складі вищезазначеного закону, законотворцю було б доцільно врахувати ключові елементи ефективності правових норм, до яких варто віднести: соціальні вимоги, якими була зумовлена необхідність прийняття вказаних норм – забезпечення матеріальних потреб працівників; цілі, які мали бути визначені законодавцем при формулюванні норми права – гарантоване отримання мінімального розміру заробітної плати під час дії військового стану; правові засоби по їх досягненню – надання державної підтримки роботодавцям для матеріального забезпечення працівників; об'єктивні та суб'єктивні чинники, які впливатимуть на можливість реалізації правової норми – наявність фізичної, матеріальної та вольової можливості роботодавця забезпечити трудовий процес на підприємстві; результат дії норми права – гарантоване державою матеріальне забезпечення суб'єктів трудових відносин не нижче встановленого законом мінімального розміру заробітної плати. Саме завдяки комплексній оцінці вказаних елементів можна було б визначити прогнозований ступінь досягнення цілі, поставленої законодавцем при прийнятті норм, що регулюють оплату праці в непростий не лише для суб'єктів трудових відносин час та, як наслідок - рівень її ефективності.

Перелік посилань:

1. Амелічева Л.П. Парадигма правового регулювання гідної праці в сучасних умовах розвитку трудового законодавства : дис. ... д.ю.н. 12.00.05. Київ, 2020.
2. Валецька О.В. Правове регулювання оплати праці : монографія. Миколаїв : Вид-во ЧДУ ім. Петра Могили, 2012. 220 с.
3. Трудове право : підручник / за ред. М.І. Іншина, В.І. Щербини. Харків : НікаНова, 2012.
4. Сімутіна Я.В. Методи регулювання заробітної плати в Україні на сучасному етапі (правові проблеми) : монографія. Київ: Київський університет права НАН України, 2009. 176 с.
5. Щербина В.І. Трудове право України : підручник. Київ : Істина, 2008. С. 237.
6. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: [http:// zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08) (дата звернення: 10.05.2022).
7. Купіна Л.Ф. Ефективність норм трудового права: теоретичний, нормативний та праксеологічний аспекти: монографія. Київ: Видавничий дім «Гельветика». 2021. 450 с.