ПРОЯВ СОЦІАЛЬНОЇ ФУНКЦІЇ ТРУДОВОГО ПРАВА В ПРАВОВИХ НОРМАХ, ЩО РЕГЛАМЕНТУЮТЬ СВОБОДУ ВОЛІ ПРАЦІВНИКА І РОБОТОДАВЦЯ ПРИ ЗМІНІ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ РЕЖИМУ ВОЄННОГО СТАНУ

ТРИНЯК Майя Вікторівна - доктор філософських наук, професор, професор кафедри філософії, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди

https://orcid.org/0000-0003-4981-8535

УДК 349.2

DOI: https://doi.org/10.32782/ep.2024.2.48

Метою статті є характеристика прояву соціальної функції трудового права в правових нормах, що регламентують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору в умовах режиму воєнного стану.

Обґрунтовується, що соціальна функція трудового права включає в себе таку компоненту як соціальна безпека, говорити про яку неможливо без врахування наслідків впливу впроваджених правил правового регулювання тієї чи іншої ситуації. В умовах постійної ракетної небезпеки, воєнних дій, окупації українських населених пунктів державою-агресором, роботодавець має виконувати важливу економічну місію, яка співпадає з його прагненням та інтересом: зберегти своє виробництво, забезпечити функціонування підприємства, установи, організації. І це цілком характеризує і інтерес держави, адже від діяльності підприємств, установ, організацій залежить діяльність національної економіки, яка також потерпає від воєнних дій. Тому саме в цій ситуації, введення таких заходів, які викреслюють строк попередження про запровадження змін істотних умов праці є абсолютно соціально обґрунтованим явищем, яке охоплюється змістом соціальної функції трудового права.

Проведене в даній роботі дослідження дозволяє дійти висновку про трансформацію соціальної функції трудового права в правових нормах, що регламентують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору в умовах режиму воєнного стану. Оскільки майбутнє суспільства залежить від відповідності ментальних орієнтирів нації усталеним формам суспільно-політичного життя, очевидно, що дані категорії мають відповідати одна одній, щоб забезпечити стабільність у суспільстві, втримати потенціал економіки та надати надію на розвиток. Тому, формуються нові соціальні установки, що відображуються у нормах трудового права, які регламентують зміну трудового договору, спрямовані на зміщення акценту у прояві свободи волі людини від особистого елементу до суспільного.

Правове регулювання зміни трудового договору розпочинає свій шлях тяжіння від очевидної підтримки історично слабшої сторони трудового договору - працівника до ситуаційно слабшої в результаті воєнних втрат можливостей сталого функціонування виробництва сторони – роботодавця, що неминуче відбивається на наповнення соціальної функції трудового права.

Ключові слова: свобода волі сторін трудового договору, зміна трудового договору, працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий договір, сторони трудового договору, зміна істотних умов праці, право на працю, гарантії, функції трудового права, соціальна функція трудового права.

Постановка проблеми

Трудове право – унікальна галузь права. Не зважаючи на особливості усіх галузей права, вона, маючи свої, виокремлюється з-поміж інших своїм потужним гуманізмом, що пронизує кожен елемент своєї внутріш-

ньої структури та випромінює соціальну спрямованість з кожного свого припису.

Звичайно, зазначена унікальність пов'язана з особливостями виникнення, становлення та розвитку даної галузі права, адже, як зазначають провідні науковці-трудовики сучасності, зокрема П.Д. Пилипенко, «вся історія трудового права – це, по суті, історія соціального законодавства» [1, с. 11–15].

Прагнення людини захистити своє людське «Я» - а саме цим є реалізація природного людського права на працю – стало засадою побудови нової галузі, спочатку законодавства, потім права, яка дійшла і до наших днів, і сьогодні залишається потужним уособленням того людського «Я», яке виборювалося в кривавій боротьбі.

Однак, варто зауважити, що, не зважаючи на сучасний очевидний прорив цивілізаційності, визнання пріоритету природних прав та їх первинності щодо формалізації державою у відповідних джерелах права, і досі в науці, і , на жаль, на практиці також виникають та розвиваються точки зору, що суперечать соціальній природі трудового права, викривляють розуміння та наповнення його соціальної функції, негативно впливаючи на визначення напряму спрямованості прояву свободи волі сторін трудового договору, зокрема при зміні останнього.

Залишення цих проблем поза науковою обробкою має негативні тенденції у формуванні цивілізаційного вектору розвитку сучасної правотворчості, тим більше зараз, коли, не зважаючи на режим воєнного стану, держава не полишає спроб у реформуванні трудового права та у прийнятті головного акту врегулювання трудових та похідних від них відносин – майбутнього Трудового кодексу України. Зазначене обґрунтовує актуальність та нагальність проведення наукових досліджень у визначеній царині.

Аналіз останніх досліджень

Питання функцій трудового права, зокрема соціальної функції, активно розглядалося науковцями. При цьому, як і будь-яке питання права, питання соціальної функції трудового права так чи інакше зачіпає і проблеми свободи волі у правовому просторі, адже мова йде про реалізацію норм права, що передбачають певні можливості для суб'єктів права.

Так цьому питанню безпосередню увагу приділяли знані науковці-трудовики П.Д. Пилипенко [1], який акцентував увагу на соціальній характеристиці трудового права, О.І. Процевський [2,3], який активно відстоював гуманізм функцій трудового права, В.І. Щербіна [4], який подав розгалужену класифікацію функцій трудового права. О.О. Коваленко у своїх роботах [5; 6; 7;8] розглядала динаміку прояву соціальної функції у нормах сучасного трудового законодавства.

Молоді науковці також займалися розглядом питання змісту соціальної функції трудового права та її сучасного звучання: Л.В. Вакарюк здійснила спробу охарактеризувати функції трудо-правового режиму [9], Л.М. Русаль намагався осучаснити розуміння функцій трудового права, зокрема із діаметрально протилежним усталеному погляду на зміст соціальної функції трудового права у питання правового регулювання праці жінок [10], О.Ф. Цуварев розглядав види функцій трудового права та ґенезу соціальної функції трудового права з позицій сучасного праворозуміння.

Такий жвавий інтерес до соціальної функції трудового права, безумовно, свідчить про непересічне значення цього питання в сучасній науці. Однак і досі єдиної точки зору у цьому питання немає, а законодавець, вносячи численні зміни до чинних норм трудового законодавства, що породжують нові правила в регулювання відносин, які підпадають під предмет галузі трудового права, змушує знову повертатися до означеної дискусійної сфери. Зокрема мова йде про норми, що регламентують зміну трудового договору. Адже новели режиму воєнного стану є уособленням реформаційй – вони кардинально відрізняються від правил мирного часу. Означене зумовлює напрям наукового пошуку даної роботи і дозволяє виокремити мету даної статті.

Формулювання мети статті (постановка завдання)

Метою даної статті є характеристика прояву соціальної функції трудового права в правових нормах, що регламентують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору в умовах режиму воєнного стану.

Виклад основного матеріалу

«Від народження людина є вільною. Вона незалежна у своїх думках, поглядах, переконаннях, а також вона вільна у виборі своєї поведінки. Особа у повсякденному житті керується власною волею відповідно до власних інтересів, потреб, бажань та поставленої мети. Так, свобода постає природною властивістю людини, що закладена у саму її сутність та виступає невіддільним благом кожного. З огляду на це, можемо стверджувати, що свобода виступає беззаперечною цінністю для усього суспільства» [13, с.254].

Цінуючи свободу, плекаючи її як аксіологічну категорію сучасності, притаманну суспільству, держава намагається віднайти комфортну форму для її існування, яка б дозволила квітнути цій категорії та надавати корисні плоди кожному члену людської спільноти, заради якої і існує сучасна держава. Такою формою виступає право – сучасний інструмент визнаної суспільством справедливості.

Варто погодитись з О.О. Коваленко, що «свобода, як певний соціальний стан суспільства, знаходить свій найбільш концентрований вираз у праві, у якому вона фактично матеріалізується, об'єктивується, трансформується у конкретні інститути. По характеру права у даному суспільстві, його розвиненості, завершеності завжди можна судити про сутність та широту свободи, яку юридично визнає та допускає держава. Таким чином, право слугує офіційним мірилом існуючої свободи, засобом її охорони та захисту» [14, с.67].

Дійсно, норми права надають обов'язковості усталеним правилам, що напрацювалися під час еволюції людських відносин, відображуючи прийнятні для сучасного суспільства погляди на природний прояв свободи людини, на її можливості. Здобуток людської цивілізації – право, окреслює простір для існування як, власне, свободи людини, так і для її свободи волі щодо певних цілей, в межах якого ця свобода є легітимною та, таким чином, захищеною від посягання, а у випадку останнього, має потужності до відновлення, бо передбачаються відповідні юридичні механізми для цього.

Розглядаючи зміст норм трудового права, що регламентують правові можливості працівника і роботодавця при зміні трудового договору у КЗпП України, а саме: ст.32, можна зробити висновок про перенесення у формальну площину права природної свободи людини у вирішенні своєї долі та констатувати продовження існуючого механізму функціонування реалізації права на працю як можливості «заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується» [15, ст.43].

Адже приписи ст. 32 КЗпП України акцентують увагу на продовженні роботи працівником в нових, змінених умовах, які істотно відрізняються від обумовлених при укладенні трудового договору, лише за умови його згоди на це. Зміна трудової функції, зміна, власне, підприємства, установи, організації, зміна місцевості, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, зміна істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших допускається, як правило, тільки за згодою працівника [16, ст.32].

Тобто щодо цієї ситуації ми бачимо прояв соціальної функції трудового права – пріоритетної функції трудового права, як визначав її О.І.Процевський, адже саме в цьому приписі наочно вбачається дія правила, сформульованого цим видатним вченим: «матеріальні, духовні, культурні цінності в суспільстві, в сукупності це власність, це капітал, що створюється працею людей, а тому природно вони мають їм і слугувати» [2, с.232].

Роботодавець як власник капіталу – того, що створюється діями працівника, в

результаті його реалізації права на працю, не може ігнорувати свободу волі працівника. він має взяти її до уваги щодо подальшої долі трудових відносин. Він, як власник капіталу, може розпоряджатися своїми виробничими потужностями, приймати рішення чи потрібні зміни в організації виробництва і праці, їх наслідок – зміна істотних умов праці, яким чином вдосконалити виробництво, оптимізувати витрати, покращити роботу підприємства, установи, організації, але чи працювати в цих нових умовах далі конкретному працівнику – він вирішувати не може.

Останнє слово залишається за самим працівником, адже саме він є власником своєї здатності до праці. «Роботодавець не має права вимагати від працівника виконання роботи, не обумовленої трудовим договором» [16, ст.31]. І це цілком зрозуміло для сучасного етапу правового регулювання, коли, як зазначав О.І. Процевський, «пріоритет віддається соціальній функції» [3, с.59].

Варто також акцентувати увагу на часі попередження працівника про зміни, що будуть запроваджуватись у деяких випадках зміни трудового договору. Ст.32 КЗпП визначила, що при зміні істотних умов праці попередження роботодавцем має бути здійснено не пізніше ніж за два місяці [16, ч.3 ст.32].

Такий елемент порядку також підкреслює соціальність норм трудового права. У сукупності ми стикаємося із повною картиною механізму зміни трудового договору, що містить комплекс правил соціальної справедливості, що захищають людину від свавілля, поважають її свободу та надають можливості для свободи її волі. І тому можемо констатувати, що зустрічаємося із дією соціальної функції трудового права, яка «виражається у встановленні та реалізації певних соціальних гарантій та стандартів у сфері трудових відносин, заснованих на соціальній справедливості, соціальній безпеці, соціальному партнерстві та гідній праці» [11, с.84; 12, с.142].

Спеціальний режим воєнного стану істотно змінив існуючі правила правового регулювання зміни трудового договору, бо Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначив, що «у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов» [17, ч.2 ст.3].

Чи можна говорити у даному випадку про звуження соціальної функції трудового права, зменшення її впливу на трудові відносини? Вочевидь, що ні, адже потрібно враховувати ситуацію, в якій це відбувається і яка стала власне підставою для зміни вже існуючої норми. Без сумніву, «події, які стали наслідком повномасштабної збройної агресії: ракетні атаки, обстріли, окупація українських територій тощо поставили під загрозу можливість уже усталеного правового регулювання трудових відносин і викликали необхідність у впровадженні нових механізмів, застосуванні нових правових конструкцій, про які до цього часу ніхто й не думав» [7, с.177]. «На період режиму воєнного стану було запроваджено достатню кількість тимчасових «непопулярних заходів» для працівників» [6, с.118]. Однак, варто констатувати, що воєнні дії на території України зумовлюють швидкість прийняття рішень, які, можливо, на перший погляд, і дещо звужують свободу волі працівника, але при розгляді у глобальному контексті, все ж, такими за своєю сутністю не є.

Справа в тому, що, як вище відмічалося, соціальна функція трудового права включає в себе також і таку компоненту як соціальна безпека, говорити про яку неможливо без врахування наслідків впливу впроваджених правил правового регулювання тієї чи іншої ситуації. В умовах постійної ракетної небезпеки, воєнних дій, окупації українських населених пунктів державою-агресором, роботодавець має виконувати важливу економічну місію, яка співпадає з його прагненням та інтересом: зберегти своє виробництво, забезпечити функціонування підприємства, установи, організації. І це цілком характеризує і інтерес держави, адже від діяльності підприємств, установ, організацій залежить діяль-

ність національної економіки, яка також потерпає від воєнних дій. Отже, реалізація цих інтересів в означених умовах означає збереження виробничих потужностей, забезпечення площі для їх розміщення, збереження устаткування, без чого є неможливим забезпечення роботою працівників, створення можливостей для реалізації останніми права на працю, що надасть їм та їх сім'ям засоби для існування, а державі – різні грошові надходження до різних фондів.

Тому саме в цій ситуації, введення таких заходів, які викреслюють строк попередження про запровадження змін істотних умов праці є абсолютно соціально обґрунтованим явищем, яке охоплюється змістом соціальної функції трудового права. Саме таким чином реалізується і принцип гуманізму – як основа всіх функцій трудового права, виокремлений О.І. Процевським [2, с.228-230], через який людина позиціонується найвищою соціальною цінністю [2, с.228-230], [10, с.46].

У даному випадку ми стикаємося із формуванням нової, до цього часу невідомої для української нації установки, що є проявом нового менталітету, який формується під впливом дії режиму воєнного стану. Відбувається узгодження змісту норм права із ментальної сутністю суспільства. І те, і інше раніше – в мирний час ґрунтувалося на рахуванні можливостей щодо прояву свободи волі людини від особистого елементу.

Неоголошена війна змусила переглянути усталену концепцію та взяти за точку відліку суспільний елемент, що характеризується необхідністю захисту спочатку інтересів українського суспільства задля збереження кожної окремої людини як соціальної цінності. Адже менталітет – це динамічно змінне ціннісно-смислове «ядро» нації, що включає цілий комплекс психічних особливостей, цінностей, життєвих установок та моделей поведінки населення. Неузгодженість ментальної сутності суспільства з впроваджуваними на цій території соціально-економічними та політичними проєктами неминуче призводить до занепаду на всіх рівнях суспільних відносин та руйнування економіки [18]. Відповідно, реалії сучасного українського життя сформували запит на впровадження норм правового регулювання, що встановив Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку

Таким чином, проведене в даній роботі дослідження дозволяє дійти висновку про трансформацію соціальної функції трудового права в правових нормах, що регламентують свободу волі працівника і роботодавця при зміні трудового договору в умовах режиму воєнного стану.

Оскільки майбутнє суспільства залежить від відповідності ментальних орієнтирів нації усталеним формам суспільно-політичного життя, очевидно, що дані категорії мають відповідати одна одній, щоб забезпечити стабільність у суспільстві, втримати потенціал економіки та надати надію на розвиток. Тому, формуються нові соціальні установки, що відображуються у нормах трудового права, які регламентують зміну трудового договору, спрямовані на зміщення акценту у прояві свободи волі людини від особистого елементу до суспільного.

Правове регулювання зміни трудового договору розпочинає свій шлях тяжіння від очевидної підтримки історично слабшої сторони трудового договору - працівника до ситуаційно слабшої в результаті воєнних втрат можливостей сталого функціонування виробництва сторони – роботодавця, що неминуче відбивається на наповнення соціальної функції трудового права.

Дана проблема не вичерпується цим дослідженням і потребує продовження наукових розвідок. Отже, зазначене окреслює подальші перспективи для наукової роботи у зазначеному напрямку.

Література

1. Пилипенко П.Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Видав. центр Львів. нац. ун-ту ім. І. Франка, 1999. 215 с.

2. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права Х. : ХНАДУ, 2014. 260 с.

3. Процевський О.І. Функції трудового права в сучасних умовах господарювання/ Вибрані твори; упоряд.: В.О. Процевський, Р.І. Шабанов, О.О. Коваленко. Харків: ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2018. С.57-73.

4. Щербина В.І. Функції трудового права: автореф. дис. ... докт. юрид. наук. Харків, 2009. 32 с.

5. Коваленко О.О. Актуальні теоретико-методологічні проблеми забезпечення рівних прав і можливостей у сфері праці. Науковий журнал Соціальне право №2, 2022. С.13-18. http://soclaw.com.ua/index.php/journal/article/view/996/613.

6. Коваленко О.О. Концепт «право на безпечні і здорові умови праці» як складова гідної праці в Україні в реаліях режиму воєнного стану. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2022. Вип.36. С. 114-122.

7. Коваленко О.О. Новели режиму воєнного стану у правовому регулюванні випробування при прийнятті на роботу: адекватні відповіді на існуючі проблеми практичної площини чи кроки, спрямовані на обмеження прав працівника? Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2023. Вип.38. С.175-180.

8. Коваленко О.О. Новели трудового законодавства України, що характеризують свободу волю працівника і роботодавця при зміні трудового договору та забезпечують право на безпечні і здорові умови праці в період воєнного стану. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С. Сковороди «Право». Х. 2022. Вип.35. С. 94-99.

9. Вакарюк Л., Основні функції трудо-правового режиму. Публічне право. 2016. №2 (30). С.41-47. Том 29 (68). С.73-77. URL: https://www.publichne-pravo.com.ua/files/30/5.pdf.

10. Русаль Л.М. Види функцій трудового права. Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського. Серія: юридичні науки. 2018. № 6. Том 29 (68). С.41-47. URL: https://www.juris.vernadskyjournals.in.ua/journals/2018/6_2018/15.pdf.

11. Цуварев О.Ф. Функції трудового права: поняття та класифікація. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2023. Вип.37. С.77-85.

12. Цуварев О.Ф. Генеза соціальної функції трудового права. Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х. 2023. Вип.38. С.138-145.

13. Ярмол Л.В., Ваньдо С. Поняття, значення свободи та її взаємозв'язок із правом. Вісник національного університету «Львівська політехніка», Серія: «Юридичні науки», 2015. №825 (7). С.252-257. URL: https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2017/jun/4910/yarmolvandyo.pdf.

14. Коваленко О.О. Свобода волі сторін трудового договору у взаємовідносинах із забезпечення обов'язку працівника щодо нерозголошення інформації, яка захищається законом: зарубіжний досвід та реалії України Збірник наукових праць Харківського національного університету ім. Г.С.Сковороди «Право». Х., 2015. Вип.23. С. 32-42.

15. Конституція України. Верховна Рада України: Конституція; Закон від 28.06.1996 р. №254к/96-ВР: URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text/.

16. Кодекс законів про працю України. Верховна Рада УРСР: Кодекс України; Закон від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20231224#Text (з останніми змінами та доповненнями).

17. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 р. N 2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text.

18. Andriushyna L., Trynyak M., Kakovkina O., Shuba, V. (2020). Mindset as a value-related and conceptual factor of economic development of post-colonial states. Economic Annals-XXI, 184(7-8), 79-93. URL: https://dspace.hnpu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/f92a89bb-8a79-47a6-b531-cdd0698919d7/content.

Trynyak Maya Viktorivna, Doctor of Philosophical Sciences, Professor, Professor of Philosophy Department, G. S. Scovoroda Kharkiv National Pedagogical University, Ukraine

MANIFESTATION OF THE SOCIAL FUNCTION OF LABOR LAW IN THE LEGAL RULES REGULATING THE FREEDOM OF WILL OF THE EMPLOYEE AND THE EMPLOYER WHEN CHANGING THE EMPLOYMENT CONTRACT UNDER THE CONDITIONS OF THE MARITAL STATE REGIME

The purpose of the article is to characterize the manifestation of the social function of labor law in the legal norms that regulate the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract in the conditions of the martial law regime.

It is substantiated that the social function of labor law includes such a component as social security, which is impossible to talk about without taking into account the effects of the implemented rules of legal regulation of a particular situation. In the conditions of constant missile danger, military operations, occupation of Ukrainian settlements by the aggressor state, the employer must fulfill an important economic mission that coincides with his desire and interest: to preserve his production, ensure the functioning of the enterprise, institution, organization. And this fully characterizes the interest of the state, because the activity of the national economy, which also suffers from military actions, depends on the activities of enterprises, institutions, and organizations. Therefore, precisely in this situation, the introduction of such measures, which delete the warning period for the introduction of changes to essential working conditions, is a completely socially justified phenomenon, which is covered by the content of the social function of labor law.

The research carried out in this work allows us to come to a conclusion about the transformation of the social function of labor law in the legal norms regulating the freedom of will of the employee and the employer when changing the employment contract in the conditions of the martial law regime. Since the future of society depends on the conformity of the nation's mental orientations to the established forms of socio-political life, it is obvious that these categories must correspond to each other in order to ensure stability in society, maintain the potential of the economy and provide hope for development. Therefore, new social attitudes are being formed, which are reflected in the labor law norms, which regulate the change of the employment contract, aimed at shifting the emphasis in the manifestation of human free will from the personal element to the social element.

The legal regulation of the change of the employment contract begins its path of attraction from the obvious support of the historically weaker party of the labor contract - the employee to the situationally weaker as a result of the war losses of the possibilities of sustainable functioning of production of the party - the employer, which inevitably affects the fulfillment of the social function of labor law.

Keywords: freedom of will of the parties to the employment contract, change of employment contract, employee, employer, labor relations, labor contract, parties of labor contract, change of essential working conditions, right to work, guarantees, functions of labor law, social function of labor law.