

Джерела:

1. Про внесення змін до частини першої статті 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» щодо розширення переліку осіб, які мають право на безоплатну вторинну правову допомогу: Закон України від 3 травня 2022 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2238-20#Text>
2. Постанова ВС ККС від 02.06.2022 р. у справі №571/1436/15-к URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104667108>

Павловська Леся Володимирівна

*к.ю.н., доцент кафедри цивільного та господарського права і процесу
Івано-Франківського навчально-наукового юридичного інституту
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Українське законодавство, яке в основному було орієнтоване на мирний час, після 24 лютого 2022 року потребувало оновлення для усунення прогалин у нормативному регулюванні в умовах воєнного часу. Одним із першочергових завдань законодавців після запровадження воєнного стану стало прийняття нормативних актів, які б визначали порядок забезпечення прав та основоположних свобод людини і громадянина в умовах особливого періоду нашої держави. У зв'язку з цим, Верховною Радою України оперативно 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Вказаним нормативним актом вводяться обмеження права на працю та інших основоположних конституційних прав, які з ним тісно пов'язані. Окрім особливостей трудових

відносин на час воєнного стану, законодавцем сформульоване нове для вітчизняного трудового права поняття - призупинення дії трудового договору, яке потребує окремої уваги.

Частиною першою статті 13 закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX визначено, що у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору може бути призупинена [1]. В подальшому, Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» №2352-IX від 1 липня 2022р., законодавцем запропоновано нову редакцію зазначеної вище статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якою удосконалено процедуру призупинення дії трудового договору, застосування якої на практиці зараз є досить поширеною.

Як впливає із законодавчого визначення поняття призупинення дії трудового договору, це тимчасове припинення попередньо узгодженої між працівником і роботодавцем та визначеної у договорі трудової функції працівника у зв'язку із унеможливленням її забезпечення роботодавцем через збройну агресію проти України.

Призупинення трудового договору є тимчасовим, тобто може тривати лише на період запровадженого в країні воєнного стану. Після припинення чи скасування воєнного стану, трудовий договір продовжує свою дію. Тимчасовий характер призупинення дії трудового договору визначений лише воєнним станом. Тобто це єдина підстава для його застосування. Це відрізняє його від інших понять, які визначені у трудовому законодавстві, наприклад простою, що може мати місце не лише у разі введення воєнного стану, а й через організаційні, технічні умови чи інші обставини (ст. 32 КЗпП України) [2].

Призупинення дії трудового договору передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків, але воно не тягне за собою припинення трудових відносин, тобто за особою зберігається статус

працівника. Чинний КЗпП України не містить поняття «працівник» та критеріїв визначення його статусу. Попри виділення наукою трудового права вікового, вольового і навіть психологічного критеріїв правового статусу працівника, важливим є факт особистого виконання трудової функції [3, с.100]. Невиконання працівником безпосередньо власною працею трудової функції ставить під сумнів набуття ним статусу працівника. Однак з вказаного правила є винятки, які пов'язані з непередбаченими чи іншими обставинами. Так, призупинення дії трудового договору зумовлене введенням воєнного стану в країні та неможливістю роботодавцем забезпечити працівника роботою в першу чергу через перебування підприємства, установи, організації у зоні бойових дій та загрозу життю працівника. Наявність загрози для життя за здоров'я працівника, відсутність можливості виконувати вказану роботу дистанційно – є підставою для призупинення дії трудового договору навіть при наявності бажання працівника і далі продовжувати працювати. Тобто право роботодавця призупиняти трудовий договір з працівниками не є абсолютним, умовою призупинення дії трудового договору є неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її.

Слід зазначити, що відповідно до роз'яснення Міністерства економіки України щодо деяких питань трудового законодавства від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09, під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії. За умови, що працівник бажає та може

виконувати роботу, або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору не можливо [4].

Частина 2 ст. 13 закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зазначає, що призупинення дії трудового договору має здійснюватися з ініціативи однієї із сторін. Така ініціатива проявляється у поданні працівником заяви та у виданні роботодавцем наказу, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору [1].

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, тобто як було зазначено вище, статус працівника у особи зберігається, а отже й юридичні гарантії забезпечення прав та обов'язків працівника, передбачених у нормах трудового законодавства.

Однак в умовах нових реалій, коли першочерговим завданням держави є захист територіальної цілісності країни, життя та здоров'я громадян, положення «мирного» трудового законодавства є дещо обмеженими, це стосується права на відпочинок, на оплату праці та інших прав. На час воєнного стану пріоритетним є застосування положень закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», якщо його норми регулюють деякі аспекти трудових правовідносин інакше, ніж норми КЗпП України. У разі невиконання працівником своїх безпосередніх трудових обов'язків, роботодавець позбавляється й обов'язку виплачувати йому заробітну плату. Тому за ч. 4 ст. 13 вказаного закону, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час

призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Таким чином, проаналізувавши поняття та зміст призупинення дії трудового договору, слід виділити такі його ознаки: 1) носить тимчасовий характер, який визначений часовими рамками особливого воєнного періоду; 2) передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків із збереженням чинності трудового договору; 3) головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи; 4) заробітна плата працівнику з яким призупинений трудовий договір не виплачується, однак це не виключає її компенсацію у майбутньому за рахунок держави-агресора.

Джерела:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Голос України від 23 березня 2022р. №64.
2. Кодекс законів про працю. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71р. ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.
3. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. Про надання роз'яснень щодо деяких питань трудового законодавства. Лист Міністерства економіки України від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220198> (дата звернення 23.10.2022р.)