

місце. Тобто працівник виконує роботу тих місцях, які він обирає на свій розсуд. Відповідно працівник, при наявності технічних можливостей може виконувати роботу і перебуваючи за кордоном. У той же час постановою Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12.04.2022 № 440 передбачено можливість працювати дистанційно лише на території України. Аналогічна норма передбачена і для працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки постановою Кабінету Міністрів України від 26 квітня 2022 р. № 481 «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». Зазначені норми суперечать положенням ст. 60-2 КЗпП України, стосовно права працівника самостійно визначати місце виконання дистанційної роботи. Ні КЗпП України ні Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містять норми про обов'язкове виконання дистанційної роботи на території України, а також не надають права Кабінету міністрів України встановлювати особливості виконання дистанційної роботи для окремих категорій працівників.

Тому у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій то йому здійснюється виплата заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час).

Ключові слова: дистанційна робота, трудовий договір, трудові відносини, воєнний стан, трудові права працівника.

Key words: remote work, employment contract, labour relations, martial law, labour rights of the employee.

РИМ ОЛЕНА МИХАЙЛІВНА

*Львівський національний університет імені Івана Франка,
доцент кафедри соціального права, доктор юридичних наук, доцент*

ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ВНАСЛІДОК РЕЛОКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВА ЧЕРЕЗ ВОЄННІ ДІЇ

Внаслідок російського вторгнення на суверенну територію України чимало підприємств, виробничі потужності яких розташовані у зонах ведення бойових дій або наближених до них локаціях, постали перед непростим вибором – залишатись чи евакуюватись у більш безпечний регіон? Тим підприємствам, які вирішили переїхати, держава гарантує підтримку у межах програми щодо тимчасового переміщення підпри-

емств з постраждалих регіонів. Реалізація цієї програми розпочалась із середини березня 2022 року відповідно до Розпорядження Кабінету Міністрів України № 246-р від 25 березня 2022 року «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення в разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де тривають бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію». Основною метою відповідної урядової діяльності, що зорієнтована на усі підприємства, які бажають перемістити виробництво на території західної частини України, є збереження виробничого і трудового потенціалу. Зокрема, усім таким підприємствам гарантовано забезпечують безкоштовний переїзд до місця тимчасового переміщення, підбір відповідних площ для розміщення виробництва, переміщення та розселення персоналу, підбір працівників в місці дислокації після переїзду. Для того, аби всі учасники процесу релокації могли вільно контактувати одне з одним, було створено платформу цифрової взаємодії на базі системи «Прозорро.Продажі» та одного з акредитованих у системі майданчиків E-Tender.

Повноваження по реалізації програми релокації покладено на Міністерство економіки України. Головним перевізником визначено АТ «Укрзалізниця». АТ «Укрпошта» відповідає за доправлення обладнання до залізничних станцій, а також може бути оператором, забезпечуючи проходження блокпостів, оформлюючи транспортні накладні та інші документи, що дають можливість компенсувати підприємству витрати на транспортування.

Наразі підприємства можуть переїхати до дев'яти областей: Закарпатської, Львівської, Івано-Франківської, Тернопільської, Хмельницької, Чернівецької, Вінницької, до південних територій Волинської й Рівненської. З початку процесу релокації уже 601 підприємство завершило переїзд, а 390 з них навіть відновили роботу на нових майданчиках у західних регіонах України. Ще 87 підприємств знаходяться на різних стадіях транспортування. Переїзд планують 151 підприємство.

Зміна місця розташування роботодавця зумовлює зміни у трудових правовідносинах, адже вимагає територіального переміщення працівників. Такі зміни у теорії трудового права позначають терміном «переведення в іншу місцевість разом з підприємством», яке допускається тільки за згодою працівника. При цьому, з метою уникнення непорозумінь, з роботодавцем доцільно обговорити потенційні зміни системи чи розміру оплати праці, режиму роботи, робочого місця тощо.

Взаємна згода сторін на переведення разом із підприємством в іншу місцевість потребує правильного документального оформлення. За загальним правилом працівник повинен письмово надати згоду на переведення в іншу місцевість. На основі такої згоди роботодавець вправі видати відповідний наказ та внести у трудову книжку запис про переведення.

Працівники, які погодились на переведення разом із підприємством у іншу місцевість, мають право на гарантії та компенсації при переїзді. Зокрема, таким працівникам виплачують:

- вартість проїзду працівника і членів його сім'ї (чоловік, дружина, а також діти і батьки подружжя, які перебувають на їх утриманні і проживають разом з ними);
- витрати по перевезенню майна;
- добові за час перебування в дорозі;
- одноразова допомога на самого працівника – в розмірі його місячного посадового окладу (тарифної ставки) за новим місцем роботи;
- одноразова допомога на кожного члена сім'ї, який переїжджає – в розмірі 25 % одноразової допомоги самого працівника;
- заробітна плата за дні збору в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час перебування в дорозі.

Якщо ж працівник не з'явився на роботу на новому місці або відмовився стати до роботи без поважної причини, чи звільнився, він зобов'язаний повернути кошти, виплачені йому у зв'язку з переїздом.

Варто зауважити, що у разі переїзду підприємства в іншу місцевість не усі працівники можуть підтримати таку ініціативу. Ті з них, хто відмовився від переведення, зважаючи на певні обставини (об'єктивні чи суб'єктивні) можуть бути звільнені за п. 6 ст. 36 Кодексу законів про працю України.

Відмова частини працівників переїхати разом із підприємством у свою чергу спричиняє новий виклик, а саме брак кадрів на новому місці. У цій ситуації корисними стануть механізми, які запровадженні Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Насамперед йдеться про можливість укладення строкових трудових договорів у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника. Така процедура буде зручною, адже дозволить подолати кадровий дефіцит.

У підсумку, релокація підприємства із зони бойових дій вимагає не лише організації переміщення виробничих потужностей, але й продуманої кадрової політики для ефективного протистояння викликам, які зумовлені війною.

Ключові слова: евакуація підприємства, переведення працівників, зміна умов праці, звільнення.

Key words: evacuation of the enterprise, transfer of workers, change of working conditions, dismissal.