

Також треба зазначити, що зараз в Україні діє воєнний стан, тому указом Президента України 24 лютого 2022 року було введено воєнний стан строком на 30 днів. ВР видала закон про продовження воєнного стану до 25 травня 2022 року. Це означає, що законодавство може підтягатися змінам.

Саме пункт про розірвання трудового договору за ініціативою сторін не піддався змінам, на відміну від пунктів про розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця або працівника.

Список використаних джерел

1. Процевський О. І. Методологічні засади трудового права: монографія / О. І. Процевський. – Х.: ХНАДУ, 2014. – 260 с.
2. Кохан Н. В. Гарантії трудових прав працівників та шляхи їх удосконалення: Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата юридичних наук. – Одеса. – 2008. – 20 с.
3. Кодекс законів про працю України: Кодекс від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення: 01.02.2019).
4. Трудовий кодекс України: законопроект, реєстр. № 1658 від 20.05.2015 р., URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#top> (дата звернення 09.02.2021)

Науковий керівник: Бондар О. С., к.ю.н., доцент кафедри цивільно правових дисциплін Дніпропетровський державний університет внутрішніх справ

Музичук Юлія Віталіївна

*студентка 1-го курсу магістратури соціально-правового факультету
Національного університету «Одеська юридична академія»*

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІДСУТНІХ НА РОБОТІ У ПЕРІОД ДІЇ В УКРАЇНІ ВОЄННОГО СТАНУ

Через військову агресію Російської федерації питання припинення трудових відносин стало дуже актуальним. Чимало роботодавців були змушені зачиняти свої підприємства, або скорочувати штат працівників. Також через загрозу життю частина громадян України ви-

їхала з-за кордон, тим самим не маючи можливості виконувати свої трудові обов'язки, адже не кожне підприємство здатне працювати дистанційно. Через це і виникає питання, як врегулювати припинення трудових відносин в умовах війни.

Звільнення як і в довоєнний час може відбуватись за ініціативою працівника, при цьому розривається трудовий договір, який був укладений не невизначений термін. Також припинення трудових відносин можливе за угодою сторін, а також через закінчення терміну дії трудового договору.

Що ж стосується воєнного стану, то слід зазначити що запровадження військового стану не являється підставою для звільнення і розцінюється як порушення норм законодавства про працю. Аналогічна ситуація і з призовом працівника до лав ЗСУ. В даному випадку за працівником роботодавець не лише зберігає робоче місце, а й середньомісячну заробітну зарплату та посаду

Під час військового стану роботодавець має забезпечити працівників роботою. Якщо ж працівник залишив своє місце проживання, а специфіка роботи не передбачає можливості здійснювати її віддалено, то працівнику може бути надана відпустка.

Якщо ж роботодавець не може здійснювати свою діяльність через військові дії, то до усіх працівників встановлюється простій. Але можлива ситуація що простій не оголошується, а місце знаходження працівника невідоме, а свої трудові обов'язки він не виконує, тоді він буде вважатись відсутнім з нез'ясованих причин і це не може бути підставою для звільнення, адже не буде вважатись прогулом [1]

Під час воєнного стану роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликаного знищенням.

Також на період дії воєнного стану можливе звільнення працівника у період його тимчасової непрацездатності, або останній у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною). Днем звільнення у даному випадку буде вважатись наступний день після закінчення тимчасової непрацездатності, або перший робочий день після закінчення відпустки.

Також може бути призупинення дії трудового договору. Це розглядається як тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання ним роботи.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію

Окремо варто виділити держслужбовців, адже через загрозу для життя і здоров'я вони були вимушені тимчасово змінити своє місце проживання. Керівником державної служби в державному органі може бути прийняте рішення про запровадження дистанційної роботи. З-за кордоном вони можуть працювати лише під час відрядження. У іншому випадку може бути застувано дисциплінарне стягнення відповідно до закону. Якщо ж держслужбовець набув статус біженця відповідно до Конвенції про статус біженців, набуває право на працевлаштування у країні перебування, звертаємо увагу, що відповідно до пункту 1 частини першої статті 25 Закону України «Про запобігання корупції» державним службовцям забороняється займатися іншою оплачуваною діяльністю [1,2]

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року. Офіційний вісник України. 2022 р., № 31
2. Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Каб. Міністрів України від 12.04.2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-п#Text>
3. Про запобігання корупції: Закон України від 14.10.2014 р. № 1700-VII : станом на 7 трав. 2022 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1700-18#Text>

Науковий керівник: к.ю.н., доцент Шукін О. С.