

ЩУКІН ОЛЕКСАНДР СЕРГІЙОВИЧ

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення,
кандидат юридичних наук*

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО ВРЕГУЛЮВАННЯ НЕВИХОДУ ПРАЦІВНИКІВ НА РОБОТУ У ПЕРІОД ДІЇ В УКРАЇНІ ВОЄННОГО СТАНУ

Після повномасштабного військового вторгнення російської федерації до України значна частина вітчизняних роботодавців стикнулася з істотними, іноді критичними труднощами у веденні господарської та іншої діяльності. Обумовлено це багатьма соціально-економічними чинниками воєнного характеру, одним з яких є масовий невихід працівників на роботу через їхнє побоювання за власну безпеку.

Актуальним у зазначеному вище контексті виявляється питання компромісного врегулювання ситуації, що склалася, у спосіб, який дозволив би одночасно забезпечити збереження соціальних гарантій, що надаються працівникам діючим трудовим законодавством України, та захистити роботодавців від зайвих і необґрунтованих виплат і обмежити можливі зловживання з боку обох сторін трудового договору.

При цьому законодавець запровадив унікальні механізми вирішення цієї соціальної проблеми лише 24 березня 2022 року – з дати набрання чинності Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (надалі – «Закон України»). До цього моменту сторони трудового договору мали керуватися приписами КЗпП України та іншим загальним трудовим законодавством України.

Отже невихід працівника на роботу у період воєнного стану може бути врегульований, як:

А) Надання працівникові за його ініціативою відпустки без збереження заробітної плати згідно ст. 84 КЗпП України та ст. 25 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР:

- по будь-яких узгоджених підставах на термін, що не буде сумарно у 2022 році перевищувати 15 календарних днів;
- на період дії в Україні карантину щодо COVID19, тобто (станом на 24 лютого 2022 року) до 31 березня 2022 року та наразі (станом на червень 2022 року) до 31 серпня 2022 року.

Виданню наказу про надання працівникові відпустки без збереження заробітної плати має передувати подання саме працівником заяви про отримання такої відпустки. Примушування працівника до написання такої заяви є протиправним та може тягти за собою певну міру юридичної відповідальності. Подання працівником заяви про отримання відпустки без збереження заробітної плати може відбуватись

дистанційно – засобами електронного зв'язку. Бажано, щоб відповідна заява була засвідчена електронним цифровим підписом працівника.

Б) Надання періоду відсутності працівника на роботі статусу простою роботодавця. Зазначаємо, що у даному випадку відсутність працівника на роботі є наслідком оголошення роботодавцем простою, а не навпаки. У такому випадку працівникові виплачується не менш ніж 2/3 від його посадового окладу або тарифної ставки (основної заробітної плати без врахування доплат та надбавок та інших складових додаткової заробітної плати).

Зазначаємо, що частина 3 ст. 113 КЗпП України зобов'язує роботодавця за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини зберігати за такими працівниками середній заробіток. Проте системний аналіз трудового законодавства України не дозволяє говорити про те що об'ємом терміну «виробнича ситуація» охоплюється небезпека, що створена сторонніми невикробничими факторами (обстріли ворожою артилерією тощо).

У такому випадку роботодавцю необхідно видати наказ про оголошення простою та ознайомити із ним працівників під розпис. У цьому наказі потрібно вказати реальні об'єктивні причини організаційно-технічного характеру, що обумовлюють простій. Також вкрай бажано зазначити про необхідність (або відсутність такої) знаходження працівника на робочому місці на період простою та вирішити інші організаційні питання.

В) Визнання періоду відсутності працівника на роботі прогулом. Зазначаємо, що прогул може бути таким, що скоєний з поважних причин та таким, що скоєний працівником без поважних причин. Поважність чи неповажність причин прогулу має значення лише для вирішення питання про подальше звільнення працівника за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Проте у будь-якому випадку заробітна плата на період прогулу за працівником не зберігається, оскільки він не виконує трудові обов'язки. За такий період працівникові можуть виплачуватися гарантійні та компенсаційні виплати. Зазначаю, що станом на червень 2022 року діюче законодавство України в контексті впровадження воєнного стану таких періодичних гарантійних та компенсаційних виплат не встановлює.

У будь-якому випадку роботодавець має вести облік робочого часу працівників та у табелях обліку робочого часу у дні невиходу працівника на роботу позначати норму відпрацьованого робочого часу кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин») та постійно намагатися отримати від працівника письмову інформацію про причини відсутності на роботі, у тому числі засобами електронного зв'язку.

Г) Звільнення працівника за ініціативою роботодавця.

Законодавство, що врегульовує трудові відносини у період дії воєнного стану, лише деталізує існуючі, але не встановлює спеціальних правил або винятків з існуючих підстав припинення трудового договору. Найбільш етичними підставами для звільнення працівника за ініціативою робото-

давця у ситуації, що склалася в Україні, є скорочення чисельності або штату працівників (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) або скоєння працівником прогулу без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України).

Треба пам'ятати про те, що із набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12 травня 2022 року № 2253-IX встановлені додаткові умови, які мають бути дотримані роботодавцем при масовому звільненні працівників.

Звільняючи працівника за прогул без поважних причин треба розуміти, що у подальшому можна стикнутися з оспорюванням працівником законності такого звільнення через поважний характер відсутності на роботі. Проте вважаємо, що невихід працівника на роботу у адміністративних районах, де не велися активні бойові дії та які не були тимчасово окуповані російськими військами, довести поважний характер відсутності на роботі працівникові буде вкрай важко.

Щодо можливості використання роботодавцем цивільного інституту форс-мажору для уникнення зобов'язань із виплати заробітної плати працівникам. Слід враховувати, що на час дії непереборної сили (форс-мажору) зобов'язана сторона звільняється лише від юридичної відповідальності за прострочення виконання основного зобов'язання. Більш того, трудове законодавство України (ст. 34 КЗпП України) прямо включає до періоду простою призупинення діяльності роботодавця через наявність обставин невідвортної сили, що у свою чергу обумовлює оплату такого періоду у розмірі не менш ніж середній заробіток відповідного працівника.

Зазначені вище доводи лишаються актуальними й на даний час (червень 2022 року), проте із набранням чинності Закону України у сторін трудового договору з'явилися додаткові можливості врегулювання трудових відносин у випадку відсутності працівника на роботі. А саме:

А) Надання працівникові за його ініціативою відпустки без збереження заробітної плати протягом дії в Україні періоду воєнного стану – ч. 3 ст. 12 Закону України. Із 24 лютого 2022 року воєнний стан було запроваджено до 30 березня 2022 року та наразі (червень 2022 року) його продовжено до 23 серпня 2022 року.

Б) Призупинення дії трудового договору за ініціативою будь-якої зі сторін трудового договору – ст. 13 Закону України.

В) Застосування дисциплінарних стягнень відповідно до закону до державних службовців, працівників державного органу та працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки (п. 4 ч. 1 ст. 40, ст. 147 КЗпП України;) та припинення повноваження членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання (п. 5 ч. 1 ст. 41 КЗпП України) в установленому порядку.

Спеціальне правове врегулювання для зазначених вище категорій працівників передбачене п. 3 Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12 квітня 2022 року № 440 (набрав чинності 25 квітня 2022 року) та п. 3 Постанови Кабінету

Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану» від 26 квітня 2022 року № 481 (абзац 1 набрав чинності 03 травня 2022 року), де зазначені санкції для таких категорій працівників, які передбачені у випадку їх перебування в робочий час в Україні поза межами робочого місця без рішення керівника державної служби про запровадження такому працівникові дистанційної роботи, або за кордоном, крім перебування у службовому відрядженні, оформленому в установленому порядку.

Щодо врегулювання у відповідній частині трудових відносин за участю працівників, що залишилися проживати на тимчасово окупованій території, то відповідно до ст. 7 Закону України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» від 15 квітня 2014 року № 1207-VII (зі змінами та доповненнями, внесеними після 24 лютого 2022 року) права громадян України у сфері зайнятості та праці гарантуються і зберігаються та врегульовуються законами України. Тобто законодавець передбачив загальне врегулювання праці таких осіб та викладені вище міркування будуть справедливим і для осіб, що залишилися на тимчасово окупованій території.

У даній частині важливим є питання належного обліку виконання працівниками саме їх посадових обов'язків на користь українських роботодавців та виконання норми робочого часу. У даному випадку вважаємо, що у випадку коли виконання трудової функції суміщається із колабораційною діяльністю (у розумінні Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність» від 3 березня 2022 року № 2108-IX), належне виконання працівником трудових обов'язків не відбувається, та відповідні періоди часу не оплачуються та можуть бути визнані прогулом без поважних причин або іншим порушення трудової дисципліни. У випадку неможливості або відмови від виконання працівником його трудових обов'язків через окупацію роботодавцем має бути вирішено питання подальшого статусу працівника, де найбільш очевидними рішенням буде одне з наступних: оголошення простою; призупинення дії трудового договору або переведення працівника на дистанційну роботу.

Наприкінці висловлюємо переконання, що влада України за наслідками вирішення першочергового завдання захисту суверенітету та територіальної цілісності Батьківщини продовжить вдосконалювати паритетний механізм розподілу відповідальності за забезпечення добробуту громадянського суспільства між бізнесом та Державою Україна у період війни.

Ключові слова: воєнний стан, простій, прогул без поважних причин, відпустка без збереження заробітної плати, призупинення трудового договору, припинення трудового договору.

Key words: state of war, downtime, absenteeism without good reason, unpaid leave, suspension of the employment contract, termination of the employment contract.