

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.70.36>
УДК: 349.2

НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ У ПЕРІОД ЗБРОЙНОЇ АГРЕСІЇ РОСІЙСЬКОЇ ФЕДЕРАЦІЇ НА ТЕРИТОРІЇ УКРАЇНИ

Макаренко Н.А.,

кандидат юридичних наук, доцент,

Донецький державний університет внутрішніх справ, м. Кривий Ріг

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7772-0047>

E-mail: alphalex.kr@gmail.com

Макаренко Н. А. Новели трудового законодавства України у період збройної агресії Російської Федерації на території України.

У статті досліджуються актуальні зміни трудового законодавства, які були прийняті Верховною Радою України у березні 2022 року у зв'язку з веденням воєнного стану через збройну агресію Російської Федерації на території України. Здійснюється огляд Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», визначаються основні положення, які мають значення для розвитку трудових відносин в умовах воєнного стану як для працівників, так і для роботодавців.

Детально досліджуються зміни при укладанні трудового договору за цей період. Вивчаються можливості розірвання трудового договору з ініціативи як роботодавця, так і працівника. Прослідковується проблема оформлення та розірвання трудових відносин у тих областях України, де ведуться активні бойові дії.

В статті акцентується увага на формах трудового договору на період воєнного стану, зокрема укладання трудового договору може відбуватися у письмовій або усній формі.

Досліджуються зміни в умовах оплати праці. Відтепер роботодавець звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати працівнику, у тому випадку, якщо доведе, що причинами несвоєчасної оплати стали форс-мажорні обставини, такі як воєнні дії та воєнний стан.

Детально вивчається таке нововведення як призупинення дії трудового договору, яке можливе у зв'язку з військовою збройною агресією проти України. Через призупинення виключається можливість надання роботи роботодавцем, та її виконання працівником. Наголошується на тому, що призупинення трудового договору не є припиненням трудових відносин з працівником. Звертається увага на те, що роботодавець, за таких умов, не має обов'язку виплати заробітної плати своїм працівникам, а подальше відшкодування будь-яких платежів працівникам, які не мав змоги здійснювати роботодавець у зв'язку із призупиненням трудового договору, в повному об'ємі буде покладатися на державу-агресора, а саме на Російську Федерацію.

Також у статті звертається увага на новий законопроект, внесений до Верховної Ради України у квітні 2022 року, щодо внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану. Акцентується увага на нових моментах, якими даний законопроект дещо заповнює прогалини у Законі №2136.

Ключові слова: трудовий договір, робочий час, роботодавець, працівник, воєнний стан, збройний конфлікт, трудові відносини.

Makarenko N. A. New changes in the labor legislation of Ukraine during the armed aggression of the Russian Federation on the territory of Ukraine.

The article examines the current changes in labor legislation, which were adopted by the Verkhovna Rada of Ukraine in March 2022 in connection with the martial law due to the armed aggression of the Russian Federation in Ukraine. The Law of Ukraine "On the organization of labor relations in martial law" is reviewed, the main provisions that are important for the development of labor relations in martial law for both employees and employers are determined.

Changes in the conclusion of an employment contract for this period are studied in detail. Possibilities of termination of the employment contract on the initiative of both the worker and the employee are studied. The problem of registration and termination of labor relations in those regions of Ukraine where active hostilities are conducted is traced.

The article focuses on the forms of employment contract for the period of martial law, in particular, the conclusion of an employment contract may be in writing or orally.

There are changes in wages. From now on, the employer is released from liability for late payment of wages to the employee, if he proves that the reasons for late payment were force majeure, such as hostilities and martial law.

An innovation such as the suspension of an employment contract, which is possible in connection with military aggression against Ukraine, is being studied in detail. Due to the suspension, it excludes the possibility of employment by the employer and its performance by the employee. It is emphasized that the termination of the employment contract is not the termination of employment with the employee. Attention is drawn to the fact that the employer, under such conditions, is not obliged to pay wages to its employees, and further reimbursement of any payments to employees who were unable to make the employer in connection with the suspension of the employment contract, in full will rely on the aggressor state, namely the Russian Federation. The article also draws attention to the new bill submitted to the Verkhovna Rada of Ukraine in April 2022 on amendments to some laws of Ukraine on the optimization of labor relations in martial law. Emphasis is placed on the new points by which this bill fills in the gaps in the Law №2136.

Key words: employment contract, working hours, employer, employee, martial law, armed conflict, labor relations.

Постановка проблеми. Трудовим законодавством України вважається певна система нормативно-правових актів, покликаних регулювати суспільні відносини, які виникають в процесі трудової діяльності, встановлюють правила поведінки учасників трудових відносин.

В Україні трудове законодавство представлене загалом Кодексом законів про працю України, який було прийнято ще в далекому 1971 року[1]. Не зважаючи на дату прийняття згаданого вище кодексу, до нього неодноразово вносилися зміни, які все більше і більше адаптували його під сучасну незалежну Україну.

Однак, з плином років та часу наша держава стикається все з новими обставинами, які впливають на зміни національного законодавства, і трудове в цьому плані не є виключенням.

24 лютого 2022 року Законом України №2102-ІХ було затверджено Указ Президента України №64/2022, яким введено на всій території України на період збройної агресії Російської Федерації, воєнний стан строком на 30 діб, який у подальшому, з 26 березня 2022 року було подовжено до 25 квітня 2022 року[2].

Зрозуміло, що під час періоду воєнного стану держава функціонує по іншому, не зважаючи на ті самі норми і правила, які були до його введення.

Збройний конфлікт з Російською Федерацією на території нашої держави, який розпочався у лютому 2022 року, вплинув на всі сфери життя українського народу. В області трудових правовідносин, мабуть, найбільше. Так, майже всі підприємства, установи та організації на невизначений час припинили свою роботу. Більшість працівників таких підприємств, зокрема тих, які знаходяться в областях, де відбуваються активні бойові дії, майже за декілька перших днів воєнного стану або були евакуйовані до інших більш безпечних регіонів України та закордон, або були мобілізовані (зазвичай чоловіки), відправлені у вимушені відпустки тощо.

Через ці обставини до юристів-практиків почало звертатися все більше людей (як підприємців, так і їх працівників) з актуальними у період воєнного стану, запитаннями, серед яких:

- чи можна звільняти працівників в цей період;
- чи правомірно відправляти робітників у вимушені відпустки;
- як призупиняти дію трудового договору на період воєнного стану та чи потрібно сплачувати у зв'язку з призупинення трудового договору заробітну плату.

Зважаючи на те, що за всі свої роки незалежності Україна вперше перебуває в умовах воєнного стану через збройну агресію Російської Федерації, розуміючи той факт, що ми не маємо точної дати закінчення цих подій, стало зрозумілим, що на період воєнного стану деякі сфери українського життя потрібно пристосувати під нову реальність.

Таким чином, 15 березня 2022 року Верховною Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон №2136)[3]. Саме цей Закон №2136 визначає особливості трудових відносин на період дії воєнного стану.

Стан опрацювання та дослідження проблематики змін у трудовому законодавстві нашої держави у 2022 році, ще тільки набирає обертів. На сьогоднішній день, провідні юристи та працівники кадрової та бухгалтерської сфери України тільки починають вивчати усі зміни, які торкнулися сфери праці через запровадження воєнного стану, серед них Олена Волянська, Микола Кирильчук, Ілля Костін, Ярослава Фур'яка та інші.

Метою статті є дослідження основних нововведень у трудовому законодавстві України в період воєнного стану, введеного через збройну агресію Російської Федерації та вивчення прийнятого 15 березня 2022 року Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Виклад основного матеріалу. Кодекс законів про працю України регулює всі можливі трудові відносини, а також відносини, які походять від трудових та які можуть виникнути між роботодавцем та робітником. Проте, цей нормативно-правовий акт не пристосований до забезпечення належного рівня трудових відносин в умовах воєнного стану, а також не охоплює всі проблеми, які можуть виникнути у зв'язку з цим. Прийняття Верховною Радою України Закону №2136 частково вирішує обсяг спірних моментів, що можуть з'явитися у період збройної агресії та які вже на сьогоднішній день постали між робітниками та роботодавцями в сфері трудового права.

Однак, навіть із прийняттям згаданого вище закону ряд проблемних питань, пов'язаних з організацією трудових відносин як за період мирного, так і воєнного стану, все одно залишається актуальними.

Загалом, Закон №2136 охоплює майже всі проблемні моменти, які можуть трапитися при належному забезпеченні трудових відносин під час воєнного стану, зокрема, це і укладання та зміна трудового договору, і можливість розірвання трудового договору з ініціативи робітника, зміна істотних умов праці, відпустки в період воєнного стану, оплата праці тощо.

Якщо більш детально, відтепер, згідно Закону №2136, роботодавець може укласти з працівником строковий трудовий договір на період дії воєнного стану, або на період тимчасової відсутності основного працівника[3]. Такий вид трудового договору вводиться для того, щоб на підприємстві, в установі або організації не було кадрового дефіциту та браку робочої сили. Простіше кажучи, якщо працівник відсутній з будь-яких причин (наприклад, зник, виїхав, пішов у відпустку, евакуювався), роботодавець має право взяти на його місце іншого працівника, при цьому уклавши з ним трудовий договір.

Форму укладання трудового договору визначають робітник та працівник, проте обов'язково потрібна згода обох. Рекомендованою залишається письмова форма трудового договору, хоча, теоретично, можлива і усна (трудова відносина, в такому разі, будуть підтверджуватися документом у вигляді заяви про прийняття на роботу, у якій працівник повинен детально розписати, на яку посаду він приймається, тривалість свого робочого часу, графік роботи (зазвичай, якщо графік індивідуальний) та вимогу щодо заробітної плати).

Роботодавець за період воєнного стану, може перевести працівника без його попередження і згоди на іншу посаду з причин відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей[3]. Але є обмеження. Зокрема, переведення не можливе, якщо за станом здоров'я робота може бути протипоказана працівнику. Оплата праці за такого переведення повинна становити не нижче середньої заробітної плати за попередньої роботи[3].

Розірвати трудовий договір на сьогоднішній день можна як і з ініціативи працівника, так і з ініціативи роботодавця. З ініціативи працівника це можна зробити тільки в тому разі, якщо в районі місцезнаходження підприємства, установи, організації ведуться бойові дії. З ініціативи роботодавця трудовий договір можливо розірвати через тимчасову непрацездатність працівника, а також у період перебування такого працівника у відпустці із зазначенням дати звільнення. Виключення становлять відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку. Дата звільнення вважається з першого робочого дня, який є наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки[3].

Також, з нововведень слідує, що на сьогоднішній день працівник має право не відпрацьовувати двотижневий термін після звільнення, а також не зобов'язаний повідомляти завчасно про майбутнє розірвання трудового договору.

З огляду на правила укладання трудового договору в період воєнного стану, виникає питання стосовно того, що робити у разі якщо через бойові дії буде ускладнено процес розірвання трудового договору, а через можливу відсутність працівника у роботодавця не буде можливості повернути йому його трудову книжку.

Однак, в Законі №2136 присутня стаття щодо забезпечення організації кадрового діловодства, яка наголошує на тому, що на період воєнного стану, роботодавець сам вирішує як йому організувати та зберігати кадрову документація. А тому не виключається можливість того, що усю кадрову документацію роботодавець може вести в електронному вигляді та зберігати на електронних носіях.

Щодо оплати праці, тут також все більш-менш врегульовано. Зокрема, роботодавець повинен здійснювати всі можливі заходи щодо виплат заробітної плати. Проте, за воєнного стану, роботодавець звільняється від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо доведе, що це сталося з причин форс-мажору, такими причинами є і сам воєнний стан, і бойові дії або інші непереборні обставини які пов'язані з першими двома. Однак, навіть звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату, не звільняє роботодавця у подальшому від обов'язку щодо виплати такої заробітної плати.

Одним з суттєвих положень Закону №2136 є норма щодо призупинення дії трудового договору. Можна сказати, що це одна з важливіших норм для роботодавця в теперішній час, а особливо для роботодавців, які знаходяться в регіонах активних бойових дій. І це не дивно. Саме в таких регіонах неможливо забезпечити безперебійну роботу підприємств або установ, а у робітників таких підприємств немає змоги виконувати покладені на них посадові обов'язки, як раніше.

У разі призупинення дії трудового договору роботодавець звільняється від обов'язку виплачувати заробітну плату, а у подальшому її відшкодування у зв'язку з призупиненням трудового договору через воєнні дії буде покладатися на державу-агресора, тобто Російську Федерацію.

В період призупинення трудового договору роботодавець звільняється від будь-якого обов'язку щодо забезпечення своїх працівників роботою, а працівники позбавляються будь-яких трудових функцій.

Звертаємо увагу на те, що призупинення трудового договору є тимчасовим, тобто після того як відпаде причина його призупинення (завершиться воєнний стан), він відновить свою дію. Таким чином у роботодавця автоматично відновиться обов'язок з забезпечення своїх працівників роботою та виплатою їм заробітної плати, а у працівників, так само, відновиться їх трудова функція.

Рішення щодо призупинення трудового договору за можливості краще оформлювати письмово, наприклад у вигляді наказу по підприємству, а також, за можливості, письмово довести його усім працівникам.

Зміни також торкнулися і тривалості робочого часу. Згідно Закону №2136, робочий час на період воєнного стану збільшено до 60 годин, а час відпочинку, навпаки, зменшено до 24 годин, тобто один вихідний день. Це означає, що у роботодавця з'являється можливість щодо введення 6 денного робочого тижня, однак, тільки за погодженням з військовою адміністрацією.

На сьогоднішній день, в Верховній Раді України зареєстровано новий проєкт Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 05.04.2022 № 7251 (далі – Законопроєкт №7251).

Законопроєктом №7251 народні депутати України планують усунути ще низку прогалин, які пов'язані з веденням трудових відносин у період воєнного стану. Основними новелами Законопроєкту №7251 є те, що:

- роботодавцям дозволяється здійснювати повідомлення та вести документи з питань трудових відносин в електронній формі з використанням відповідних технічних засобів (це нововведення частково поглиблює норму Закону №2136 щодо кадрового діловодства та вирішує питання оформлення чи розірвання трудових відносин в електронному вигляді під час воєнного стану, про що йшла мова раніше);
- додаються нові підстави звільнення працівника роботодавцем, серед яких, наприклад, смерть фізичної особи-підприємця, який використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

–за працівниками, яких призвали на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийняли на військову службу за контрактом, не зберігатимуть в період військової служби щорічну основну відпустку (зادля цього планується привести у відповідність статтю 119 Кодексу законів про працю України та статтю 9 Закону України «Про відпустки») та інші[4].

Також Законопроект №7251 усуває прогалини Закону №2136, зокрема дія цього закону буде поширюватися також на державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування, а також на посадових осіб представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні. Більш конкретно Законопроект №7251 визначає порядок встановлення робочого часу та відпочинку (зокрема, буде встановлено, яким категоріям працівників можна збільшити тривалість робочого часу на тиждень).

Висновки. Цілком зрозуміло, що прийнятий Закон №2136 потрібен не лише для того, щоб обмежити права працівників, позбавивши їх вихідних, свят та відпусток (на думку більшості). В першу чергу, Закон №2136 дає можливість адаптувати як працівників так і роботодавців під нові реалії життя за воєнного стану.

Новий Законопроект №7251 покликаний посилити дію Закону №2136, а також виключити деякі прогалини в трудовому праві, які виникли у зв'язку із введенням воєнного стану на території України.

Неодноразово наголошувалося на тому, що економіка країни в період Російсько-Української війни 2022 року повинна працювати хоча б там, де більш-менш спокійно і можна забезпечити звичайний ритм життя. А тому зміни трудового законодавства та прийняття Закону №2136 потрібні були хоча б для того, щоб забезпечити функціонування економіки, надати робочі місця тим, хто був вимушений тимчасово переселитися з районів активних бойових дій, а також забезпечити той самий звичайний ритм життя для кожного українця у період російського збройного вторгнення на територію України.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10 грудня 1971 року, № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 15.04.2022 року).
2. Указ Президента України Про введення воєнного стану в Україні: Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 року, №2102-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 15.04.2022 року).
3. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року, №2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 15 квітня 2022 року).
4. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин: Проект закону України від 05.04.2022 року, №7251. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366> (дата звернення: 15 квітня 2022 року).