

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ПОРУШЕННЯ ТРУДОВОЇ ДИСЦИПЛІНИ В ОСОБЛИВИХ УМОВАХ

Гончар Р.В.

*здобувач Східноукраїнського
національного університету
імені Володимира Даля*

<https://orcid.org/0000-0003-4546-2295>

Гончар Р.В. Проблеми правового регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в особливих умовах.

Стаття присвячена дослідженню проблемам правового регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в особливих умовах. При дослідженні проблем правового регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в особливих умовах автором було розкрито два питання: розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни під час надзвичайних ситуацій; зловживання роботодавцем правовим становищем. Автором в науковій роботі передбачено, що розірвання трудового договору (звільнення) за порушення трудової дисципліни, як вид дисциплінарного стягнення, передбачений частиною 1 статті 147 КЗпП. Накладення такого виду дисциплінарного стягнення, як звільнення, допускається лише у визначених законом випадках: за систематичне невиконання трудових обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП); за прогул без поважних причин (п. 4 ст. 40 КЗпП); за появу на роботі в стані наркотичного, токсичного або алкогольного сп'яніння (п. 7 ст. 40 КЗпП); за розкрадання майна власника (п. 8 ст. 40 КЗпП); за разове грубе порушення трудової дисципліни керівником та деякими іншими категоріями працівників (п. 1 ст. 41 КЗпП); за винні дії керівника підприємства, установи, організації, внаслідок чого заробітна плата виплачувалася несвоєчасно або в розмірах, нижчих від установленого законом розміру мінімальної заробітної плати (п. 1-1 ст. 41 КЗпП); за винні дії працівника, який безпосередньо обслуговує грошові, товарні або культурні цінності, якщо ці дії дають підстави для втрати довір'я до нього з боку власника або уповноваженого ним органу (п. 2 ст. 41 КЗпП); за вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи (п. 3 ст. 41 КЗпП).

Крім того, автором зазначено, що порушенням трудової дисципліни вважається недотримання під час виробничого процесу правил поведінки, встановлених чинним законодавством, правилами внутрішнього трудового розпорядку, посадовими інструкціями, наказами і розпорядженнями роботодавця. Порушенням трудової дисципліни вважається також відмова працівника без поважної причини укласти договір про повну матеріальну відповідальність, якщо укладення такого договору передбачене чинним законодавством; відмова чи ухилення без поважної причини від проходження медичного огляду працівників окремих професій; відмова чи ухилення працівника від проходження спеціального навчання в робочий час та складання іспиту з техніки безпеки, якщо це обов'язкові умови допуску до роботи.

Ключові слова: трудовий договір, розірвання трудового договору, чинне законодавство, трудова дисципліна, особливі умови розірвання трудового договору.

Honchar R.V. Problems of legal regulation of termination of the employment contract for violation of labor discipline in special conditions.

The article is devoted to the study of the problems of legal regulation of the termination of the employment contract for violation of labor discipline in special conditions. When researching the problems of legal regulation of termination of an employment contract for violation of labor discipline in special conditions, the author revealed two issues: termination of an employment contract for violation of labor discipline during emergency situations; abuse of legal position by the employer. The author in the scientific work provides

that the termination of the employment contract (dismissal) for violation of labor discipline, as a type of disciplinary penalty, is provided for in part 1 of Article 147 of the Labor Code. The imposition of such a disciplinary penalty as dismissal is allowed only in cases specified by law: for systematic non-fulfillment of labor duties (clause 3 of article 40 of the Labor Code); for absenteeism without valid reasons (clause 4 of article 40 of the Labor Code); for appearing at work in a state of narcotic, toxic or alcoholic intoxication (Clause 7 of Article 40 of the Labor Code); for theft of the owner's property (clause 8 of article 40 of the Code of Criminal Procedure); for a one-time gross violation of labor discipline by the manager and some other categories of employees (paragraph 1 of article 41 of the Labor Code); for the culpable actions of the head of the enterprise, institution, or organization, as a result of which the salary was paid late or in amounts lower than the amount of the minimum salary established by law (clauses 1-1 of Article 41 of the Labor Code); for the culpable actions of an employee who directly handles monetary, commodity or cultural values, if these actions give rise to a loss of trust in him on the part of the owner or a body authorized by him (clause 2 of article 41 of the Labor Code); for committing an immoral offense incompatible with the continuation of this work by an employee performing educational functions (paragraph 3 of article 41 of the Labor Code).

In addition, the author stated that a violation of labor discipline is considered to be non-compliance during the production process with the rules of conduct established by current legislation, rules of internal labor regulations, job instructions, orders and orders of the employer. A violation of labor discipline is also considered the employee's refusal without a good reason to conclude an agreement on full financial responsibility, if the conclusion of such an agreement is provided for by current legislation; refusal or evasion without good reason from passing a medical examination of employees of certain professions; refusal or evasion of an employee from passing special training during working hours and passing a safety technology exam, if these are mandatory conditions for admission to work.

Key words: employment contract, termination of employment contract, current legislation, labor discipline, special conditions for termination of employment contract.

Постановка проблеми. Порухення трудової дисципліни вважається таким у випадку, якщо воно сталося у робочий час. Для працівників, які працюють у режимі ненормованого робочого часу, весь час перебування на робочому місці вважається робочим часом. При цьому, порушення трудової дисципліни працівником внаслідок незалежних від нього обставин (наприклад, недостатньої кваліфікації, стану здоров'я, відсутності відповідних умов чи обладнання для належного виконання роботи та ін.) не може призвести до дисциплінарної відповідальності. Працівника також не можна притягнути до дисциплінарної відповідальності за відмову виконувати роботу, не обумовлену трудовим договором.

Мету, яку ми ставимо перед собою при викладі основного матеріалу – є дослідження проблем правового регулювання розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в особливих умовах.

Виклад матеріалу дослідження. Підставою для відкриття процедури звільнення працівника є скоєння ним того чи іншого порушення трудової дисципліни, зафіксованого у вигляді:

- акту (на практиці, як правило, складається у випадках, передбачених п. 3, 4, 7 ст. 40 КЗпП України;
- вироку суду, що набув законної сили;
- постанови органу (суду), до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення, або застосування заходів громадського впливу.

Зупинимось на першому варіанті.

Відповідно до теорії діловодства, акт є інформаційно-довідковим документом, мета якого – документально підтвердити подію, що відбулася. У канцелярії та інших відділах акти можуть оформлятися з різних випадків. Навряд чи можна перерахувати їх усі, отже, і види актів. Так, наприклад, тільки в архівній справі і лише офіційно затверджених форм актів набирається з десятків. Крім правил архівів, є безліч інших документів, що регулюють різні виробничі та бізнес-процеси, які містять власні форми актів. Відділ кадрів вдається до складання актів переважно, коли необхідно підтвердити факт скоєння дисциплінарного проступку працівником.

Акт складається кількома особами (комісією) та підтверджує встановлені факти чи події. Текст акту складається з двох частин: вступної та основної (констатуючої). У вступній частині акту вказується розпорядчий документ, на підставі якого актується факт, подія або дія, його номер та дата. При перерахуванні осіб, які брали участь у складанні акту, вказуються найменування посад з позначенням

організацій, прізвищ та ініціалів (в називному відмінку). Першим зазначається голова комісії. У необхідних випадках допускається наводити відомості про документи, що засвідчують особу та повноваження осіб, які брали участь у складанні акту, та їх адреси. Прізвища членів комісії розташовуються за абеткою. Слова «Підстава», «Голова», «Члени комісії», «Присутні» пишуться з великої літери. В основній частині акту викладаються встановлені факти, а також висновки та висновки. Текст акту закінчується відомостями про кількість екземплярів акту та місце їх знаходження. Кількість екземплярів акту визначається кількістю зацікавлених сторін чи нормативними документами, що регламентують складання акту.

Збирати комісію негайно для актування та розслідування дисциплінарних проступків не зовсім правильно. Комісія є дорадчим колегіальним органом під час керівництва та створюється спеціальним наказом.

Якщо постійно діючої комісії в компанії немає, її доведеться створити стихійно. Порушення у цьому не буде. Але створювати комісію під конкретний дисциплінарний проступок часто просто немає часу. Поки триває процес створення комісії, працівник, що спізнюється, прийде, і його запізнення не буде зафіксовано. Виняток – комісія з розслідування нещасного випадку або якщо порушення масове, наприклад, коли завинила ціла група працівників. Але й тоді комісія, виходить, створюється постфактум: спочатку було вчинено дисциплінарний проступок (що треба заактувати відразу, інакше потім не можна довести вину) і лише потім створюється комісія з розслідування. Іноді слово «комісія» використовується для позначення людей, які насправді дорадчим органом не є.

Слід відзначити, що випадкові свідки того, наприклад, як працівник прийшов на роботу п'яним, – це не комісія. Акт складається тими співробітниками організації, які були при порушенні, оскільки порушення рідко відбувається «в моменті», то час на те що, щоб зібрати для складання акту потрібних колег, зазвичай є.

Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни під час надзвичайних ситуацій має свої особливості, для розуміння яких важно визначитись із поняттям надзвичайної ситуації.

Поняття надзвичайної ситуації використовується в цілому ряді законів і підзаконних актів, охоплює своїм змістом й інші законодавчі терміни, що визначають небезпечні явища. Зазначене поняття при своїй стислій формі має дуже широкий зміст. «Ним зручно оперувати спеціалісту, воно легко піддається систематизації. Поняття має досить високий рівень узагальнення і абстрактності. Поняттям «надзвичайна ситуація» користуються всі органи публічного управління, що в свою чергу веде до підвищення якості викладеної інформації про небезпечні фактори, а значить - підвищення ефективності взаємодії та управління в умовах негативних і небезпечних ситуацій» [1, с. 15].

Пунктом 24 частини 1 статті 2 Кодексу цивільного захисту України встановлено, що «надзвичайна ситуація - обстановка на окремій території чи суб'єкті господарювання на ній або водному об'єкті, яка характеризується порушенням нормальних умов життєдіяльності населення, спричинена катастрофою, аварією, пожежею, стихійним лихом, епідемією, епізоотією, епіфітотією, застосуванням засобів ураження або іншою небезпечною подією, що призвела (може призвести) до виникнення загрози життю або здоров'ю населення, великої кількості загиблих і постраждалих, завдання значних матеріальних збитків, а також до неможливості проживання населення на такій території чи об'єкті, провадження на ній господарської діяльності» [2].

Після прийняття Постанови Кабінету Міністрів України від 15 липня 1998 року № 1099 «Про порядок класифікації надзвичайних ситуацій», надзвичайна ситуація стала мати як фактичні підстави - саме реальне небезпечне явище, так і юридичні підстави - компетентний орган державної влади проводить класифікацію цього явища як конкретної надзвичайної ситуації певного характеру, типу, виду, що одразу ж приводить до дії спеціально створений державою механізм по реагуванню на таку ситуацію, локалізацію й ліквідацію негативного фактору [3].

Отже, надзвичайна ситуація, як юридична категорія вже стала юридичною конструкцією, частиною юридичної техніки фахівців - правотворців та правозастосовників.

Стосовно розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни має значення те, що на період дії воєнного стану ч. 2 ст. 5 Закону №2136 передбачає звільнення з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілки. Виняток – коли з ініціативи роботодавця звільняють працівника, обраного до профспілкового органу.

Як ми вже зазначали вище, за звичайних умов процедура звільнення члена профспілки з ініціативи роботодавця (ст. 43 КЗпП), у тому числі й за порушення трудової дисципліни, передбачає обов'яз-

кове звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Такий орган у п'ятнадцятиденний строк у присутності працівника розглядає обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником. Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, зокрема адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання в межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

Розірвання трудового договору за порушення трудової дисципліни в умовах в умовах воєнного часу має особливості, зокрема ч. 2 ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX передбачає звільнення з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілки. Виняток – коли з ініціативи роботодавця звільняють працівника, обраного до профспілкового органу.

Проблемним вважаємо розірвання трудового договору за таке порушення трудової дисципліни як прогул під час воєнного стану. Нажаль, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX не містить положень, які б обмежували право права роботодавця звільнити прогульщика в такій ситуації.

Для вирішення цієї проблеми пропонуємо ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX доповнити положенням, згідно якого забороняється розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за прогул (в тому числі відсутність на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) в умовах воєнного стану, у випадку знаходження робочого місця в районі проведення воєнних (бойових) дій, або в районах, які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні). Вказане положення не повинно поширюватись на працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Такі законодавчі зміни, зокрема, стануть перешкодою для зловживання роботодавцем положення п. 4 ст. 40 КЗпП в умовах військових дій на території України.

Нажаль, останні законодавчі зміни створили й нові можливості для зловживання роботодавцем своїм правовим становищем. Розглянемо це питання більш детально.

Зловживання роботодавцем правовим становищем.

Насамперед, відзначимо, що зловживання правом – це самостійне правове явище, вид правової поведінки, для якого характерним є заподіяння шкоди чи створення реальної загрози її заподіяння; для зловживання правом характерна навмисна форма вини.

Особа, яка зловживала правом, ускладнює або унеможливає здійснення суб'єктивних прав іншими суб'єктами; у разі зловживання правом порушуються цілі, завдання, принципи, встановлені нормативними правовими актами; ця поведінка соціально шкідлива; для ситуацій зі зловживанням правом не характерна така ознака правомірної поведінки, як суспільна потреба.

Відсутність детально розробленої концепції про зловживання правом у сфері трудових відносин, ознак даного явища перешкоджає встановленню балансу прав та інтересів працівників та роботодавців, вводить в оману суб'єктів, які безпосередньо стикаються з цим правовим явищем.

Роботодавець, зловживаючи правом, жодних норм права не порушує, формально діє у межах права, але його поведінка суперечить цілям, завданням, принципам, встановленим нормативними правовими актами. Особа, яка зловживає правом, має на меті - заподіяння шкоди та (або) отримання необґрунтованих переваг перед іншими суб'єктами трудового права. При зловживанні правом суб'єкт, здійснюючи своє право, обирає несумлінний порядок його реалізації, проте законодавець не встановив за це жодних санкцій.

Проблема у встановленні правових наслідків зловживання правом полягає в наступному: однією з суттєвих ознак даного виду правової поведінки є шкода (як майнова, так і особиста немайнова) або створення реальної загрози її заподіяння, однак у діях особи, яка зловживає правом, відсутня протиправність, і, як наслідок, зазначена особа не може бути притягнута до відповідальності. При цьому лише відмови у задоволенні позовних вимог буде недостатньо для відновлення балансу прав та інтересів суб'єктів трудових відносин.

Несприятливим наслідком зловживання правом може бути і особиста немайнова шкода, що полягає у фізичних та моральних стражданнях суб'єктів трудових відносин. Зловживання правом у трудо-

вих правовідносинах відбувається з наміром, оскільки суб'єкт усвідомлює, що його діями буде завдано шкоди; допустиме зловживання правом призводить до отримання ним деяких переваг, насамперед у вигляді власної невразливості; заподіяння шкоди може виступати і як єдина мета недобросовісної особи. При цьому для зловживання правом характерна зовнішня, формальна правомірність поведінки у юридичній ситуації, що виникла.

Таким чином, зловживання правом у сфері трудових правовідносин - це таке недобросовісне здійснення сторонами трудового договору суб'єктивних прав, наданих трудовим законодавством України, при якому уповноважена особа створює видимість законності власної поведінки, спрямованої на необґрунтоване отримання організаційних, майнових та інших переваг, пов'язаних з обманом іншої сторони трудового договору.

Конституція України містить загальну основу правової заборони зловживання правом. Стаття 13 Конституції України передбачає, що неприпустимим є здійснення права з метою заподіяння шкоди людині і суспільству. У свою чергу, у ст. 3 Конституції зазначається, що кожна людина має право на вільний розвиток своєї особистості, якщо при цьому не порушуються права і свободи інших людей [4].

Водночас, чинне трудове законодавство не містить жодних положень щодо наслідків зловживання правом. Чинний КЗпП не містить категорії зловживання правом.

Як було зазначено вище, останні законодавчі зміни створили й нові можливості для зловживання роботодавцем своїм правовим становищем. Так, 1 липня 2022 року Верховна Рада прийняла Закон про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі за текстом - законопроект № 7251) [5]. Нагадаємо, проект було прийнято за основу у травні із скороченням строку підготовки до другого читання. Під час підготовки проекту до другого читання члени Комітету схвалили текст відповідної порівняльної таблиці з пропозиціями і поправкам.

Законопроектом №7251 вводиться нова підстава для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця: неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Вказана норма виписана таким чином, що може бути застосована майже до будь-якого працівника, адже війна торкнулася всіх і кожен роботодавець певною мірою постраждав від наслідків війни.

Таким чином, якщо недобропорядний роботодавець захоче з якихось причин звільнити працівника під час війни та через певний час після її закінчення, він досить легко зможе зробити це. Останнє буде можливо завдяки вказаній новій підставі, оскільки буде не складно обґрунтувати звільнення працівника з причин неможливості забезпечити його роботою у зв'язку з відсутністю, наприклад, організаційних умов внаслідок бойових дій. Таке визначення вважаємо невдалим, адже воно створює значні можливості для роботодавця для зловживання своїм правовим становищем.

Варто відзначити, що первісна редакція вказаної підстави для звільнення, за яку проголосували депутати в першому читанні, виглядала дещо по-іншому і її зміст значно відрізнявся: «неможливості забезпечувати працівникові умови праці внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій». Однак перед голосуванням за законопроект у цілому вказана редакція була змінена на актуальну: «неможливість забезпечувати працівникові умови праці» було замінено на «неможливість забезпечувати працівника роботою», слово «потужності» замінено на слово «умови», а після слова «знищенням» доповнено в дужках словом «відсутністю» [5].

У результаті прийнята Верховною Радою редакція наведеної підстави для звільнення охоплює набагато ширші можливості для зловживання роботодавцем своїм правовим становищем.

Крім того, як вже було зазначено вище, умови для розірвання трудового договору з цієї підстави також значно спрощено порівняно з іншими. Працівник може бути звільнений навіть під час відпустки або лікарняного і згода профспілки для такого звільнення не потребується (хоча формально роботодавець має провести консультації з профспілкою щодо мінімізації звільнень або негативних наслідків від них і тільки у випадку масового характеру таких звільнень).

Також про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника за 10 днів та не зобов'язаний пропонувати йому іншу роботу, на відміну від скорочення працівника, коли повідомлення про звільнення має відбуватися за 2 місяці та пропонуватися працівникові інша доступна робота.

Слід відзначити, що у пояснювальній записці до законопроекту вказано, що запропоновані ним зміни покликані суттєво оптимізувати, зробити більш простою та зрозумілою в застосуванні сучасну систему законодавства про працю, усунути потенційне виникнення трудових спорів у зв'язку з наявними законодавчими прогалинами у регулюванні трудових відносин. Однак, на практиці вказаний законопроект, навпаки, може призвести до численних зловживань.

Законопроектом №7251 також змінюється визначення поняття «Призупинення дії трудового договору». У редакції законопроекту призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Нагадаємо, що призупинення дії трудового договору, на відміну від звільнення, не тягне за собою припинення трудових відносин, однак робота працівником перестає виконуватись, а зарплата роботодавцем перестає виплачуватись (хоча може бути у подальшому відшкодована працівнику за рахунок країни-агресора).

Призупинення дії трудового договору має дуже тонку відмінність від наведеної вище підстави для звільнення, а в деяких випадках навіть буде перетинатись або зливатись з нею. Тобто на практиці роботодавець далеко не завжди зрозуміє, як йому діяти в тій чи іншій ситуації: звільняти працівника чи призупиняти дію трудового договору з ним. А все тому, що відсутні чіткі критерії для відмежування одного правового інструменту від іншого.

Слід відзначити, що в первісній редакції нової підстави для звільнення такі відмінності були очевидними: працівник звільнявся роботодавцем у випадку, якщо було фізично знищено потужності чи майно, необхідні для виконання працівником своїх трудових обов'язків і неможливості роботодавцем забезпечити йому умови праці у зв'язку з цим. Тобто основний критерій був – знищення певного фізичного об'єкту, що потягло за собою відсутність роботи для працівника. Якщо нічого не знищено, то і підстав для звільнення немає. Однак прийнята редакція документу дещо розмила ці відмінності, оскільки підставою для звільнення працівника, окрім знищення певних фізичних об'єктів роботодавця, необхідних для виконання роботи працівником, законодавець зазначив відсутність (внаслідок бойових дій) певних виробничих, організаційних чи технічних умов, які зумовили неможливість забезпечення працівника роботою, що по своїй суті дуже схоже на підстави для призупинення дії трудового договору.

Вважаємо, що основні відмінності між новою підставою для звільнення та підставою для призупинення трудового договору в тому, що у випадку призупинення дії трудового договору робота для працівника є, але тимчасово відсутня можливість її виконувати у зв'язку з військовою агресією, а у випадку звільнення – необхідно, щоб у результаті бойових дій для роботодавця настали невідворотні наслідки, які зумовили відсутність роботи для працівника взагалі, а не тимчасово. На нашу думку, вказані критерії досить умовні. На практиці ж може виникати багато ситуацій, які складно віднести до тієї чи іншої категорії. Тому, вважаємо, що необхідно законодавчо встановити прозорі та детальні критерії призупинення дії трудового договору у зв'язку із збройною агресією проти України.

Таким чином, нововведення Закону України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» можуть призвести до великої кількості зловживань роботодавців своїм правовим становищем при розірванні та призупиненні трудових договорів. При цьому, враховуючи неочевидність відмінностей між новою підставою для звільнення та підставою для призупинення дії трудового договору, звільнені за цією підставою працівники будуть оскаржувати до суду таке рішення роботодавця з аргументацією, що роботодавець мав би призупинити дію трудового договору, а не звільняти їх. Своєю чергою працівники, яким роботодавець призупинив дію трудового договору, можуть скористатися новелою законопроекту №7251 і оскаржуватимуть відповідне розпорядження роботодавця про це до органів Держпраці. Вказані органи наділені цим документом повноваженнями перевіряти підстави для призупинення дії трудового договору. Так, у випадку виявлення порушень у діях роботодавця, вони можуть, за погодженням з військовою адміністрацією, вносити роботодавцеві обов'язковий до виконання припис про усунення порушення законодавства про працю. Такий припис або повинен бути виконаний роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання, або протягом 10 днів може бути оскаржений роботодавцем до суду.

Висновки. Отже, для унеможливлення зловживання роботодавцем правовим становищем з наведених вище підстав, необхідно: закріпити у КЗпП поняття «зловживання правом» з чіткими кри-

теріями таких дій, а також встановити юридичну відповідальність за вказані дії; необхідно в Законі України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» встановити прозорі та детальні критерії розірвання та призупинення дії трудового договору у зв'язку із збройною агресією проти України.

Список використаних джерел:

1. Кузніченко С. О. Управління органами внутрішніх справ в особливих умовах, викликаних аномальними явищами техногенного і природного характеру: Наукове видання. Харків: Вид-во НУВС, 2001. 210 с
2. Кодекс цивільного захисту України від 02.10.2012 Відомості Верховної Ради, 2013, № 34-35, ст.458
3. Про затвердження Порядку класифікації надзвичайних ситуацій за їх рівнями: Постанова Кабінету Міністрів України; Порядок від 24.03.2004 № 368 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/368-2004-%D0%BF#Text> (дата звернення: 25.11.2021).
4. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 25.11.2021).
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 25.11.2021).