

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.73.24>

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Андрушко А.В.,

кандидат юридичних наук, доцент

доцент кафедри трудового, земельного та господарського права

Хмельницького університету управління та права імені Леоніда Юзькова

ORCID: 0000-0002-0346-7234

Alla_Andrushko@ukr.net

Андрушко А.В. Трудові відносини у період воєнного стану.

У площині трудового права висвітлюються трудові права працівників та роботодавців, які досягаються через введення на всій території України воєнного стану. Підкреслюється, що трудове право є соціальним правом, першочерговим завданням якого є баланс інтересів працівників, роботодавців і держави. Звертається увага на нові правові конструкції увільнення працівника від роботи, зміни істотних умов праці, окреслюються нові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, зокрема: роботодавцю надається право на розірвання трудового договору з його ініціативи у разі відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці, а також у разі 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; уточняється порядок призупинення дії трудового договору; на період воєнного стану скасовуються окремі обмеження, передбачені законодавством у сфері запобігання корупції щодо зайняття іншою оплачуваною або підприємницькою діяльністю; уточнюються питання організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця тощо. Теоретичне дослідження проводиться з урахуванням оптимізації трудового законодавства, тобто знаходження найкращого варіанту, пошуку оптимальної моделі правового регулювання трудових відносин з урахуванням воєнного стану та адаптацією трудового законодавства до стандартів Європейського Союзу. Наголошується, що оптимізація трудового законодавства дозволила суттєво організувати порядок взаємодії між працівником та роботодавцем в умовах воєнного стану, усунути потенційне виникнення трудових спорів у зв'язку з наявними законодавчими прогалинами у регулюванні трудових відносин, забезпечила належний рівень гнучкості трудових відносин, якого потребують роботодавці в умовах воєнного стану.

Ключові слова: трудові права, трудові гарантії, воєнний стан, увільнення від посади, призупинення трудового договору.

Andrushko A.V. Labor relations during martial law.

In the section on labor law, the labor rights of employees and employers, which are understood due to the introduction of martial law on the entire territory of Ukraine, are highlighted. It is emphasized that labor law is a social law, the primary task of which is to balance the interests of employees, employers and the state. Attention is drawn to new legal constructions of dismissal of an employee, changes in essential working conditions, new grounds for terminating an employment contract at the initiative of the employer are outlined, in particular: the employer is given the right to terminate the employment contract at his initiative in the event of an employee's absence from work and information about the reasons for such absence for more than four months, as well as in the event that it is impossible to provide the employee with working conditions, due to the fact that the production, organizational, technical capacities, means of production, or

the property of the owner or the body authorized by him, necessary for the performance of the work by the specified employee, were destroyed as a result of hostilities; the procedure for suspending the employment contract is specified; for the period of martial law, certain restrictions provided by the legislation in the field of corruption prevention regarding employment in other paid or entrepreneurial activities are canceled; issues of organization of personnel records and archival storage of personnel documents at the employer, etc. are clarified. The theoretical research is conducted taking into account the optimization of labor legislation, that is, finding the best option, finding the optimal model of legal regulation of labor relations taking into account the martial law and adapting labor legislation to the standards of the European Union. It is emphasized that the optimization of labor legislation made it possible to significantly organize the order of interaction between the employee and the employer in the conditions of martial law, to eliminate the potential occurrence of labor disputes in connection with the existing legislative gaps in the regulation of labor relations, and ensured the appropriate level of flexibility of labor relations, which employers need in the conditions martial law.

Key words: labor rights, labor guarantees, martial law, dismissal from office, suspension of employment contract.

Постановка проблеми. Трудові права та гарантії їх забезпечення є однією із ключових проблем у трудовому праві, а відповідні наукові дослідження є важливими з огляду на їх правильне розуміння та застосування. Правові проблеми, які виникають сьогодні щодо організації та оптимізації трудових відносин в умовах воєнного стану, подолання старих законодавчих прогалин та усунення колізій, які створюють суттєві перешкоди як для роботодавців, так і для працівників потребують відповідного наукового аналізу. Віддаючи належне вагомій теоретичній і практичній значущості наукового доробку вчених, проблема правового регулювання трудових відносин вперше досліджуються у період воєнного стану, відтак є актуальною як з теоретичної, так і практичної точки зору, адже зміни до трудового законодавства викликають тимчасові обмеження соціальних прав громадян. Актуальність теми дослідження також полягає у тому, що Україною отримано статус кандидата на вступ до Європейського Союзу, відтак важливим є дотримання стандартів Європейського Союзу у сфері трудових відносин на порозі прийняття нового Трудового Кодексу України.

Стан опрацювання. У науці трудового права проблематика правового регулювання трудових відносин під час воєнного стану окремо не досліджувалась, проте в цілому основоположні засади щодо трудових прав та гарантій їх здійснення були закладені у працях таких вчених як В.Я. Бурак, В.В. Жернаков, П.Д. Пилипенко, В.І. Прокопенко, О.А. Ситницька, Н.М. Хуторян, О.М. Ярошенко та інші.

Метою статті є висвітлення трудових прав працівників і роботодавців у період воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. 01.07.2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352 [1]. Під час воєнного стану оптимізація свідчить про знаходження найкращого варіанта дій, пошук оптимальної моделі правового регулювання трудових відносин, при якій слід враховувати також і те, що окремі положення, які регулюють трудові відносини у період воєнного стану діятимуть як під час воєнного стану, так і після його припинення чи скасування.

Так, серед новел оптимізації трудового законодавства можна відмитити заборону необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу, тобто відмови без будь-яких мотивів або з підстав, що не стосуються кваліфікації чи професійних якостей працівника, або з інших підстав, не передбачених законом. На вимогу особи, якій відмовлено в прийнятті на роботу, роботодавець зобов'язаний письмово повідомити про причину такої відмови. Також визначені особливості укладення трудового договору, зокрема сторони за згодою визначатимуть його форму, а умова про випробування може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Слід підкреслити, що з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Слід зауважити, що якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, роботодавцю слід видати наказ про запровадження дистанційної роботи (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП), попереджати за 2 місяці про зміну істотних умов праці не потрібно. Обмежень щодо запровадження дистанційної роботи немає, окрем вимог постанови Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 р. «Про

деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» [2], у п.п. 2, 3 якої зазначено, що робота державних службовців та працівників державного органу за межами України допускається лише у випадку службового відрядження, оформленого в установленому порядку. У разі перебування державного службовця або працівника державного органу в робочий час поза межами робочого місця без рішення керівника державної служби, або за кордоном, до них може бути застосоване дисциплінарне стягнення відповідно до закону, а тому числі звільнення із займаної посади. Важливо відмітити, що неможливість виконувати дистанційно роботу через відключення комунікацій (електроенергія, інтернет) не може розглядатися як порушення трудової дисципліни. Якщо на основному місці роботи простій чи призупинення роботи, працівник має право працевлаштуватися у іншого роботодавця, власне, які роботодавець має право прийняти на умовах строкового трудового договору іншого працівника.

У період воєнного стану нормальна тривалість робочого часу (40 год./тиждень) може бути збільшена до 60 год./тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення і т.д.). Крім цього, для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочений робочий час, тривалість робочого часу у період воєнного стану не може перевищувати 50 год./тиждень. Зауважимо, що збільшення нормальної тривалості робочого часу є правом, а не обов'язком роботодавця, тому таке збільшення повинно бути обґрунтованим у наказі потребою ефективної діяльності підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення. Також слід підкреслити, що у період воєнного стану обмежується тривалість щорічної основної відпустки у 24 календарні дні, тобто це означає, наприклад, якщо працівники мають право на відпустку більшої тривалості, то поки діє воєнний стан, вони можуть піти у відпустку не більше 24 к.д., проте пізніше, після завершення воєнного стану, вони можуть використати іншу частину відпустки. Проте, на нашу думку, вказані обмеження доцільніше запроваджувати не для всіх працівників, а за рішенням роботодавця, що буде прийматися ним залежно від конкретних умов діяльності. Важливим є те, що працівник, окрім основної, може отримати будь-який інший вид додаткових відпусток, а також те, що не скасовується норма щодо поділу відпустки на частини (за угодою можна поділити на частини будь-якої тривалості за умови що основна частина не менше 14 календарних днів). У зв'язу з цим підкреслимо, що у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. наприклад, енергозабезпечення; водопостачання та водовідведення; продовольче забезпечення; охорона здоров'я; фінансові послуги; транспортне забезпечення та ін. Важливо те, що всі інші роботодавці керуватися цією нормою не мають права. Також зауважимо, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» (не більше 15 кал.днів на рік). Підкреслимо, що ініціювати чи примушувати працівника отримати такий вид відпустки роботодавець не має права, тому працівник подає заяву про таку відпустку за власною ініціативою.

Також окремою новеллою є те, що у період дії воєнного стану ч. 3 ст. 32 КЗпП (повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за 2 міс.) не застосовується. Працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Також зазначимо, що у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Такий вид переведення має відбуватися лише через обставини, вказані вище, а вимоги ч. 3 ст. 32 КЗпП (повідомлення за 2 міс.) не застосовуються. Звертаємо увагу на те, що формулювання «а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей» потребує об'єктивного обґрунтування у наказі, наприклад, отримати консультацію від військової адміністрації наскільки конкретне підприємство безпосередньо пов'язане з ліквідацією наслідків бойових дій чи становить загрозу життю людей.

Окремо зауважимо, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Підкреслимо, що призупинення не є припиненням трудових правовідносин, працівник не звільняється з посади, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б. Істотним також є те, що у період призупинення трудового договору заробітна плата на виплачується (хоча і нараховується), ЄСВ не сплачується, втрачається право на матеріальне забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати.

Зауважимо також, що ч. 1 ст. 41 КЗпП (додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов) доповнюється п. 6 такого змісту: «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». Проте, на нашу думку, пропозиція включити до ст. 41 КЗпП, що визначає додаткові підстави розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу з окремими категоріями працівників за певних умов, таку підставу не узгоджується із спрямуванням цієї статті на визначення умов звільнення тільки окремих категорій працівників, до професійної діяльності яких встановлено підвищені вимоги, що є додатковим аргументом щодо врегулювання вказаного питання безпосередньо у Законі, а не у КЗпП.

Висновки. Враховуючи вищевикладене, можна підсумувати, що оптимізація трудового законодавства пов'язується із періодом введеного в Україні воєнного стану, тому, у даному випадку не порушуються приписи Конституції України щодо того, що при прийнятті нових законів або внесенні змін до чинних законів не допускається звуження змісту та обсягу існуючих прав і свобод.

Список використаних джерел:

1. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року № 2352-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>.
2. Про деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12.04.2022 р. № 440. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440-2022-%D0%BF#Text>.