

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2023.77.1.33>

ПРОСТІЙ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Дума О.О.,

*кандидат юридичних наук, асистент кафедри
цивільно-правових дисциплін, трудового
та аграрного права*

Державний біотехнологічний університет

<https://orcid.org/0000-0002-7403-1470>

lek759@ukr.net

Дума О.О. Простій в період дії воєнного стану.

У статті розглядається проблема різного трактування одних і тих самих законодавчих норм трудового права, які були прийняті у зв'язку із запровадженням дії воєнного стану. З метою оперативного розв'язання питань, що постають перед суб'єктами трудових відносин, законодавець прийняв нові та вніс певні зміни у вже існуючі нормативно-правові акти. Метою таких змін було вирішення проблем, з якими зіштовхнулись роботодавець та працівник після введення положення воєнного стану. Але деякі прогалини законодавства, що не були враховані законотворцем, мали зворотній ефект та призвели в деяких випадках до появи нової проблеми – не просто неоднакового трактування таких норм учасниками трудових відносин, а й використання роботодавцем такого неоднакового тлумачення на свою користь. В статті також освітлено проблему недотримання роботодавцем законодавчо закріпленого механізму оголошення простою, зловживання роботодавцем правом на обмеження конституційних прав працівника, хоча в період дії воєнного стану трудове право має залишатися гарантом дотримання права на працю. На основі аналізу судової практики, що з'явилася останнім часом, виокремлено основні розбіжності у трактуванні роботодавцем та працівником законодавчих норм, що регулюють питання простою. Розбіжності між суб'єктами трудових відносин повсякчас виникали і в мирні часи, а після введення положення воєнного стану навіть загострилися. Аналіз судової практики, що сформувалась в сучасних реаліях життя, дозволяє зробити висновок, що оголошення простою роботодавцем трактується не так, як цього хотів законотворець при прийнятті законів, що були покликані врегулювати трудові відносини під час дії воєнного стану. Для багатьох роботодавців простій став засобом зменшення фінансових та економічних витрат суб'єкта господарювання, він оголошується навіть за відсутності умов для його запровадження. Загалом, суди стають на бік працівників та вимагають від роботодавців доведення обставин, що свідчили б про наявність умов для оголошення простою. Добре, що суди справедливо вирішують ситуації, що складаються, проте, доцільною б була взагалі відсутність приводів для виникнення трудових спорів.

Ключові слова. Трудове право, воєнний стан, період воєнного стану, простій, оголошення простою в умовах воєнного стану.

Duma O.O. Downtime under the period of martial law.

The article deals with the problem of different interpretation of the same legislative norms of labor law, which were adopted in connection with the introduction of martial law. In order to promptly resolve the issues facing the parties to labor relations, the legislator adopted new and introduced certain changes to existing regulations. The purpose of such changes was to solve the problems faced by the employer and the employee after the introduction of martial law. But some gaps in legislation that were not taken into account by the legislator had the opposite effect and in some cases led to the emergence of a new problem - not just an unequal interpretation of such norms by the parties to labor relations, but also the use by the employer of such an unequal interpretation in their favor. The article also highlights the problem of non-compliance by the employer with the legislatively fixed mechanism for declaring a simple, abuse by the employer of the right to limit the constitutional rights of an employee, although during the period of martial law labor law should remain the guarantor of observance of the rights of workers to work. Based on the analysis of

judicial practice that has appeared recently, the main differences in the interpretation by the employer and the employee of the legislative norms governing the issue of downtime are allocated. Disagreements between the parties to labor relations constantly arose in peaceful times, and after the introduction of the martial law even escalated. The analysis of judicial practice, which was formed in the modern realities of life, allows us to conclude that the announcement of a simple employer is not treated as the lawmaker wanted when adopting laws that were designed to regulate labor relations during the martial law. For many employers, downtime has become a way to reduce the financial and economic costs of the entity, it is announced even in the absence of conditions for its introduction. In general, the courts take the side of employees and require employers to prove circumstances that would indicate the existence of conditions for declaring downtime. It is good that the courts fairly resolve current situations, however, it would be advisable to have no prerequisites for protecting rights in court.

Key words: Labor law, martial law, period of martial law, downtime, declaration of downtime under martial law.

Постановка проблеми. Трудове право – сфера законодавства, що регулює правовідносини між працівником та роботодавцем. Трудове право є тим механізмом, що впорядковує та регулює усі питання, пов'язані з процесом трудової діяльності: це питання й робочого часу та часу відпочинку, питання нарахування та виплати заробітної плати, питання охорони праці та багато інших. Проте нині перед законодавством про працю постало багато викликів: спочатку було внесено суттєві зміни до трудового законодавства у зв'язку зі спалахом коронавірусної хвороби (COVID-19), тепер же встановлено нові правила регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану. З огляду на нові реалії та зміни до законодавства про працю, існують непоодинокі випадки неоднакового трактування нових законодавчих норм, що в свою чергу призводить до появи непорозумінь між працівником та роботодавцем, а наслідком таких непорозумінь є чимала кількість звернень найманих працівників до суду за захистом своїх прав.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Процедура оголошення простою на підприємстві в період дії воєнного стану не є наразі достатньо дослідженою та розкритою науковцями. Здебільшого в останніх публікаціях розкривається питання застосування норм трудового права в період дії воєнного стану взагалі, а також процедура призупинення трудового договору зокрема. Тож тематика є актуальною.

Мета статті. Метою статті є виявлення таких законодавчо закріплених змін, які в силу певних обставин, можуть бути неоднаково трактовані сторонами трудового договору, а також з'ясування позиції суддів щодо правозастосування одних й тих самих законодавчих норм, шляхом аналізу наявної судової практики, аби допомогти в подальшому уникнути найбільш розповсюджених помилок в трудових відносинах із найманими працівниками в період дії воєнного стану.

Виклад основного матеріалу. 24 лютого 2022 року Законом України «Про правовий режим воєнного стану» було розпочато процес внесення змін до трудового законодавства України [1]. 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX [2], а 01 липня 2022 було прийнято Закон України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [3]. Прийняті закони були покликані визначити особливості трудових відносин між працівником та роботодавцем усіх підприємств, установ, організації незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, у період дії воєнного стану. Сфера законодавства про працю у зв'язку із розпочатою збройною агресією конче потребувала оперативних змін та пристосувань до нових реалій життя, з урахуванням того, що величезна кількість підприємств, установ, організації знаходились в районах ведення активних бойових дій. Перед багатьма роботодавцями стало питання, що ж робити, якщо підприємство має продовжувати працювати, а певні трудові функції, що є складовою безперервної та налагодженої роботи підприємства, виконує особа, яка вимушено покинула свою домівку та є внутрішньо-переміщеною особою в іншому регіоні. Або ж навпаки, найманий працівник залишається там, де ведуться активні бойові дії, але підприємство вимушено тимчасово припиняє свою роботу. З початком запровадження воєнного стану на території України і у роботодавців, і у працівників з'явилося багато подібних питань, що потребували оперативного розв'язання. Більш того, різного роду суперечності між працівниками та роботодавцями виникали й у мирні часи, а в умовах воєнного стану кількість таких суперечностей виросла в рази, тож така ситуація потребувала належного правового регулювання з боку держави, що, власне, й виявилось у прийнятті зазначених вище законів.

Багато роботодавців у пошуках відповідей на питання, як же діяти далі, знайшли вихід із ситуації, що полягає в запровадженні простою в цілому на підприємстві, в структурному підрозділі, або ж щодо окремого працівника. Та, на жаль, вже сформувалася певна судова практика, яка свідчить про те, що не завжди роботодавцем доречно та законно запроваджується простій.

Стаття 34 Кодексу законів про працю України говорить про те, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами [4].

Однією з головних підстав запровадження простою є відсутність організаційних або технічних умов для виконання роботи. Законодавством не встановлено чітких умов (підстав) оголошення простою на конкретному підприємстві. Серед іншого є невідвротна сила, а також інші обставини. На жаль, законотворцем не закріплено перелік таких інших обставин, за наявності яких простій є доречним. Так само не встановлено жодних обмежень, тому вирішення питання щодо оголошення простою повною мірою залежить від об'єктивних обставин, які склалися на підприємстві, та бажання роботодавця. Тож багато роботодавців користуються цією прогалиною на свою користь.

Підтвердженням цьому є наступна судова практика.

В провадженні Тисменицького районного суду Івано-Франківської області знаходилась справа № 352/1306/22 за позовом Особи до Комунального некомерційного підприємства «Лисецька лікарня» Лисецької селищної ради Івано-Франківського району Івано-Франківської області про визнання незаконним і скасування наказу про оголошення простою і стягнення недоплаченої заробітної плати. Позов було мотивовано тим, що Особа працює секретарем в КНП «Лисецька лікарня». 13 травня 2022 року т.в.о. генерального директора КНП «Лисецька лікарня» видав наказ № 110 «Про оголошення простою», пунктом 1 якого був оголошений простій не з вини працівників із 16 травня 2022 року, зокрема, і Позивачеві. Пунктом 2 вказаного наказу доручено бухгалтерії оплачувати простій в розмірі 2/3 посадового окладу. Позивач вважає вказаний наказ незаконним, оскільки у них відсутні підстави встановлення простою, передбачені статтею 34 КЗпП України. Позивач зазначала, що саме по собі введення воєнного стану жодним чином не зумовлює встановлення простою та не регулює трудові правовідносини. Тому з цих підстав Позивач просила суд визнати незаконними та скасувати наказ від 16 травня 2022 року «Про оголошення простою», стягнути з роботодавця на її користь різницю у заробітній платі за час безпідставного простою.

Представник же «Лисецької лікарні» Лисецької селищної ради Івано-Франківського району Івано-Франківської області вказував, що простій у даному випадку запроваджено у зв'язку із іншими, не залежними від роботодавця та працівника обставинами, пов'язаними з військовою агресією з боку Російської Федерації проти України, та запровадженням воєнного стану, а тому роботодавець вправі оголошувати простій як на підприємстві, так і в структурному підрозділі чи окремому працівнику. Роботодавець зазначив, що у даному випадку були наявні підстави для запровадження позивачеві простою, а тому наголошував на законності спірного наказу.

В свою чергу, Тисменицький районний суд Івано-Франківської області, проаналізувавши законодавчі норми, прийшов до висновку, що обов'язковою підставою для введення простою на підприємстві є повна зупинка його роботи або роботи окремих підрозділів. Крім того, суд зазначив, що роботодавцем не зазначено обставин, які б свідчили про відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи позивачем, а також не наведено посилання на докази таких обставин, зокрема на такі, які б свідчили про об'єктивну неможливість здійснення роботи позивачем саме через введення воєнного стану.

З огляду на вищевикладене, Тисменицький районний суд Івано-Франківської області задовольнив позовні вимоги працівника до роботодавця, визнав накази «Про оголошення простою» незаконними та стягнув з роботодавця недоплачену заробітну плату на користь працівника [5].

У цивільній справі № 756/4717/22 Позивач звернувся до суду із позовом про визнання наказу «Про оголошення простою» незаконним та стягнення частини заробітної плати. Позов було мотивовано тим, що 11 квітня 2022 року за підписом директора роботодавця було видано наказ «Про оголошення простою». Пунктом 1 наказу було оголошено позивачу з 12 квітня 2022 року про початок простою, а пунктом 2 – передбачено здійснювати оплату часу простою з розрахунку встановленого посадового окладу. Наказ видано у зв'язку з військовою агресією російської федерації, введенням воєнного стану в Україні, військовими діями у місті Києві, відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, неможливістю працювати дистанційно, з метою збереження життя та здоров'я співробітників, керуючись положеннями статей 34, 60-2, 113 КЗпП України. Позивач же

зазначав, що станом на 11 квітня 2022 року військові дії в місті Києві не велися, адже станом на початок квітня 2022 року Київська область була звільнена від російських загарбників, тому безпосередньої загрози бойових дій і місті Києві не існувало. Крім того, Позивач звертав увагу суду, що в оскаржуваному наказі працевластувачем не конкретизовано у чому саме полягає відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи.

Судом першої інстанції позовні вимоги не були задоволені.

Суд першої інстанції в своєму рішенні зазначив, що роботодавець мав право оголошувати простій, оскільки це право закріплено на законодавчому рівні, згода працівника на оголошення простою не вимагається, а доведення до відома працівника про оголошений простій шляхом надсилання повідомлення в мобільному додатку «Viber» свідчить про додержання роботодавцем процедури оголошення простою.

Однак працівник не погодився із винесеним рішенням та оскаржив його в апеляційному порядку.

В апеляційній скарзі працівник наголошує, що саме по собі запровадження воєнного стану в Україні не дає роботодавцеві безумовного права для оголошення простою. Це не є невідворотними обставинами у розумінні статті 34 КЗпП України і не звільняє роботодавця від виконання зобов'язань за трудовим договором, а тому останній мав довести, що ситуація в країні зробила невідворотним видання оскаржуваного наказу.

Суд апеляційної інстанції апеляційну скаргу задовольнив. При цьому, суд у своєму рішенні аналізує ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», згідно з якою 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. Тобто обов'язковою умовою призупинення трудового договору є неможливість роботодавця забезпечити працівниками безпечними умовами праці, або неможливість працівника виконувати цю роботу. Суд апеляційної інстанції зазначає, що в матеріалах справи відсутні надані роботодавцем до суду докази про те, що з 11 квітня 2022 року підприємство не могло здійснювати свою діяльність [6].

Предметом позову у справі № 335/3371/22 є також визнання наказів незаконними та їх скасування, стягнення різниці у заробітній платі за час простою. Мотивовано позов тим, що 24.02.2022 роботодавець видав наказ «Про тимчасові зміни в роботі», пунктом 2 якого співробітники безстроково переведені на дистанційну роботу, а 23.05.2022 позивач отримав через телефон фотографії наказів про встановлення йому простою у зв'язку з введенням воєнного стану, якими окремим особам, зокрема і позивачу, встановлювався простій із оплатою праці 2/3 посадового окладу. Крім того, з розрахункових листків позивач також дізнався, що йому було встановлено 16 днів простою у березні 2022 р. Про прийняття вказаних наказів позивача не було попереджено, та із наказами в установленому порядку його не ознайомлено.

Позивач вважає вказані накази незаконними, оскільки у них відсутні підстави встановлення простою, передбачені ст. 34 КЗпП України. Зупинення роботи може мати місце лише у разі неможливості організувати роботу дистанційно. Про простій оформляється акт, що відповідачем не зроблено. Вважає, що введення воєнного стану жодним чином не зумовлює встановлення простою та не регулює трудові правовідносини.

Суд погодився із твердженнями Позивача та задовольнив позовні вимоги [7].

Таким чином, з аналізу вищезазначених судових справ вбачається певне зловживання роботодавцем можливістю оголошення простою на підприємстві. Задля уникнення подібних ситуацій, необхідно звертати увагу на обставини, які б свідчили про дійсну відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи працівником. До того ж, як вбачається зі змісту судових справ, можливість організувати робочий процес дистанційно вже не може бути передумовою для оголошення простою, оскільки це свідчить про наявність технічних та організаційних умов для продовження останнього.

Висновки. В період дії воєнного стану, навіть незважаючи на певні допустимі обмеження конституційних прав громадян, трудове право все одно є гарантом дотримання права працівників на працю. Сутність і завдання трудового права в період дії воєнного стану залишаються тими самими, що й у мирні часи – впорядкування та регулювання усіх питань, пов'язаних із трудовими правовідносинами між працівником та роботодавцем, але обов'язково з урахуванням сучасних реалій життя. Звісно, виклики, з якими зіштовхнулось трудове законодавство з початком дії періоду воєнного стану, є

складними, багато питань, що постали, потребували оперативного, швидкого розв'язання проблем, не завжди був час та можливість належним чином повідомляти працівників про прийняті роботодавцем рішення, і не завжди працівники, які вимушено залишили свої домівки, мали можливість оперативно довести інформацію до відома роботодавця. Прийняття змін до законодавства про працю покликано було врегулювати усі гострі питання, що виникли знезапечно, у сфері трудових правовідносин. Здебільшого, мета прийнятих законів була досягнута. Однак, як вбачається з аналізу судової практики, непоодинокими є випадки зловживання такими нововведеннями з боку роботодавців.

Категорія «зловживання правом» у певному сенсі є зворотною стороною принципу добросовісності, якого мають дотримуватись суб'єкти трудових відносин. При такій поведінці ставиться під сумнів чесне та сумлінне здійснення сторонами трудового договору та іншими суб'єктами своїх прав та обов'язків, встановлених законодавством про працю. В питаннях оголошення простою, у відповідності до проаналізованої судової практики, зловживання трудовим правом можна визначити як недобросовісну поведінку суб'єктів трудових відносин, а саме – роботодавців, дії яких хоч формально і не виходять за рамки права, але з огляду на недосконалість трудового законодавства, призводять до таких ситуацій, за яких реалізація їхніх суб'єктивних прав переходить у зловживання цими ж самими правами. Таким чином, роботодавці, навмисно діючи всупереч цілям і завданням, установленим прийнятими нормативно-правовими актами, посягають на права й законні інтереси інших – працівників [8, с. 59; 9, с. 132–136].

Простій в сучасних умовах чомусь виступає засобом, який дозволяє зменшити до мінімуму фінансові та економічні втрати роботодавця, не розгубивши при цьому необхідні роботодавців кадрові та інші ресурси. Після оголошення простою працівники продовжують перебувати в трудових правовідносинах із роботодавцем, вони продовжують виконувати роботу, передбачену їхньою посадовою інструкцією, але при цьому роботодавець користується тим, що їм можна оплачувати заробітну плату в меншому розмірі без доплати до мінімальної заробітної плати. З текстів же нормативно-правових актів вбачається, що мета оголошення простою законодавцем переслідувалась зовсім інша, тож при прийнятті у подальшому нових, або ж внесенні змін до вже існуючих законів, особливо в період дії воєнного стану, законотворцям слід звернути увагу на існуючі недоліки.

Список використаних джерел:

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 10.05.2023).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#n2> (дата звернення 10.05.2023).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text> (дата звернення 10.05.2023).
4. Кодекс законів про працю України, Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення 10.05.2023).
5. Рішення Тисменицького районного суду Івано-Франківської області від 30 січня 2023 р. Справа № 352/1306/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/108724855> (дата звернення 10.05.2023).
6. Постанова Київського апеляційного суду від 07 грудня 2022 р. Справа № 756/4717/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107761623> (дата звернення 10.05.2023).
7. Рішення Ордонікідзевського районного суду м. Запоріжжя від 10 серпня 2022 р. Справа № 335/3371/22 URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105725481> (дата звернення 10.05.2023).
8. Дума О.О., Івах Д.В. Зловживанням правом суб'єктами трудових відносин як правове явище. Юридичний бюлетень. Випуск 10. 2019. С. 59–66.
9. Дума О.О. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у зв'язку з поновленням на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Нац. Юрид. Ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків, 2017. 181 с.