

Шевердіна Вікторія Ігорівна

кандидат юридичних наук, молодший науковий співробітник

Науково-дослідного інституту правового забезпечення

інноваційного розвитку НАПрН України

ДО ПИТАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ПРАЦІВНИКОМ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

У публікації розглянуті теоретичні і практичні питання інституту призупинення трудових правовідносин та їх правовому регулюванню. Основна увага приділяється умовам призупинення дії трудового договору на період дії воєнного стану. Наголошено, що для законності призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану необхідна наявність одночасно кількох умов, як-то: 1) факт збройної агресії та існування правового режиму воєнного стану; 2) абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником роботи. При цьому, недоліком відповідної правової норми є відсутність чіткого визначення чи принаймні ознак неможливості виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків.

Ключові слова: призупинення дії трудового договору, воєнний стан, трудове законодавство, захист прав працівників.

Sheverdina Viktoriia Igorivna

Candidate of Law, Junior Research Fellow

Research Institute of Providing legal Framework for the Innovative Development

National Academy of Law Science of Ukraine

ON THE ISSUE OF SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT WITH THE EMPLOYEE DURING THE PERIOD OF MARITAL STATE

The publication examines theoretical and practical issues of the institute of suspension of labor relations and their legal regulation. The main attention is paid to the conditions of suspension of the employment contract for the period of martial law. It was emphasized that the legality of suspending the employment contract under martial law requires the simultaneous presence of several conditions, such as: 1) the fact of armed aggression and the existence of the legal regime of martial law; 2) absolute impossibility of providing work by the employer and performing work by the employee. At the same time, the shortcoming of the relevant legal norm is the lack of a clear

definition or at least signs of the impossibility of the parties to the employment contract fulfilling their obligations.

Key words: suspension of the employment contract, martial law, labor legislation, protection of workers' rights.

Повномасштабне вторгнення російської федерації на територію України та запровадження воєнного стану стало причиною масштабних руйнувань підприємств, припинення виробничої та господарської діяльності та завдало потужного удару по всіх ланках економічної, соціальної, фінансової системи України. Структурна оптимізація та кадрове скорочення суттєво похитнуло трудовий ринок України.

Ведення збройної агресії російською федерацією на території України призвело до втрати і пошкодження виробничих активів та інфраструктури, що виключає можливість надання та виконання роботи та призвело до виникнення суттєвих проблем, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин. Зважаючи на встановлення спеціального режиму воєнного стану на території України, важливим є визначення змін у трудовому законодавстві, які відбулися у зв'язку із запровадження правового режиму воєнного стану та особливостей організації трудових відносин.

За для врегулювання трудових відносин в таких умовах, були внесені зміни до законодавства про працю. А саме, Верховною Радою України прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») та «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року № 2352-IX (далі – ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин») якими були внесені зміни до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП України) і регулюються ключові питання у сфері трудових правовідносин. Крім того, Державна служба України з питань праці (далі – Держпраці) надає рекомендації та коментарі щодо застосування законодавства про працю.

З метою урегулювання ситуацій пов'язаних з неможливістю виконання трудової функції Закон ввів новий елемент – призупинення дії трудового договору. Так, у зв'язку із веденням військової агресії на території України, що виключає можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору з працівником може бути призупинена. Призупинення передбачає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Зауважимо, що КЗпП України не містив поняття «призупинення дії трудового договору», вперше воно з'явилося з ухваленням ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Згідно зі статтею 13 призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Невдовзі, цю статтю було доповнено і викладено в новій редакції, частину 1 статті 13 було розширено визначення поняття призупинення дії трудового договору та вказано, що 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 [1].

Призупинення передбачає тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупини трудові відносини можливо лише за наявності відповідних умов. І в листі Міністерства економіки України від 09.05.2022 № 4712-06/22838-09 роз'яснюється що головна умова для призупинення дії трудового договору – це абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. І ці дві умови мають виконуватися одночасно. Отже для призупинення дії трудового договору необхідна наявність двох умов: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; 2) працівник не може її виконувати. Якщо не

виконується хоча б одна із зазначених умов, то немає підстав, щоб призупиняти трудовий договір [2].

Так як неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, має бути абсолютною, Міністерство економіки України надало коментар до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»: Мінекономіки вважає, що під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їхнє функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії [3].

Варто вказати, що сам факт призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. А ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Відповідно до статті 21 КЗпП України трудовий договір це угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін [4].

Тобто, трудовий договір - це угода між працівником і роботодавцем, тому, у разі виникнення обставин внаслідок яких працівник абсолютно не може виконувати свої трудові обов'язки (через обставини, які склалися у самого працівника, чи через ситуацію, яка склалася у роботодавця внаслідок введення воєнного стану), кожна зі сторін угоди (як роботодавець, так і працівник) може бути ініціатором призупинення його дії. Призупинити дію трудового договору можливо як з усіма працівниками, так і з окремим працівником, при цьому трудові відносини між працівником і роботодавцем зберігаються.

Взагалі призупинення дії трудового договору є більш вигідним для роботодавця аніж для працівника, так як у випадку призупинення трудового договору у роботодавця не має обов'язку нараховувати заробітну плату. І оскільки фактично роботодавець не несе жодних витрат на утримання працівника або сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а працівник не виконує свої обов'язки та не отримує зарплату, а також він не має права під час призупинення дії трудового договору на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності або статусу безробітного та на призначення виплати допомоги по безробіттю.

Також слід зазначити, що окрім відсутності будь-яких виплат, серед недоліків для працівника є відсутність страхового стажу за цей період. Як роз'яснила Держпраці, «період призупинення дії трудового договору не враховують до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки працівникові, адже згідно зі статтею 9 Закону України «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково».

Також проблемним на даний час є питання відшкодування працівникам втраченого заробітку за час призупинення дії трудового договору. Єдиною нормою на сьогодні, в якій згадується про відшкодування працівникам втраченого заробітку за період призупинення дії трудового договору, є частина четверта статті 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного

стану», згідно з якою відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Однак, для всіх очевидно, що за відсутності правового механізму реалізації цієї норми, вона залишатиметься суто декларативною.

Тож можна зробити висновки, що для законності призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану необхідна наявність одночасно кількох умов. По-перше, очевидно, що йдеться про факт збройної агресії та існування правового режиму воєнного стану. Другою визначальною умовою є – виключення можливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Проте, навіть така уточнена редакція частини першої статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» несе правову невизначеність в правозастосуванні. Адже під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи слід вважати ті випадки, коли об'єктивно неможливо забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи таким працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майна роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних, незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до дистанційної форми організації праці неможливо у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Підсумовуючи можна зробити висновок, що у трудовому законодавстві має бути не тільки чітко зазначені умови та порядок призупинення дії трудового договору, але й передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником за вимушений прогул. Позатим, говорячи про відшкодування працівникам втраченого заробітку, на нашу думку, слід враховувати законність призупинення дії трудового договору роботодавцем, що

дозволяє, в свою чергу, задіяти інститут матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у разі порушення права на працю незаконним призупиненням дії трудового договору.

ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX.

2. Лист Міністерства економіки від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 «Про надання роз'яснення».

3. Коментар Міністерства економіки України до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-ix «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

4. Кодекс законів про працю України № 322-VIII від 10.12.1971. Відомості Верховної Ради УРСР. 1971.

5. Чи враховується період призупинення дії трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки? Управління Держпраці у Тернопільській області.

REFERENCES

1. Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law" dated March 15, 2022 No. 2136-IX.

2. Letter of the Ministry of Economy dated May 9, 2022 No. 4712-06/22838-09 "On providing clarification".

3. Commentary of the Ministry of Economy of Ukraine to the Law of Ukraine dated July 1, 2022 No. 2352 "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimizing Labor Relations".

4. Code of Labor Laws of Ukraine No. 322-VIII dated 10.12.1971. Information of the Verkhovna Rada of the Ukrainian SSR. 1971.

5. Does the period of suspension of the employment contract count towards seniority for the annual basic leave? Department of State Labor in Ternopil Oblast.