

СПРОЩЕНІ ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ: СУМНІВНІ ПЕРЕВАГИ

SIMPLIFIED LABOR RELATIONS DURING MARTIAL LAW IN UKRAINE: DUBIOUS ADVANTAGES

Гембар-Табаківа А.О., студентка ІІ курсу магістратури юридичного факультету
Донецький національний університет імені Василя Стуса

Міхайліна Т.В., д.ю.н., професор,
професор кафедри теорії, історії держави і права та філософії права
Донецький національний університет імені Василя Стуса

Метою наукової статті є критичний аналіз правового регулювання спрощених трудових відносин під час воєнного стану в Україні, а також внесення пропозицій щодо доцільності його застосування.

Під час дослідження виявлено, що спрощений режим регулювання трудових відносин, передбачений Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», застосовується на індивідуальній добровільній основі між певним працівником та роботодавцем шляхом укладення трудового договору. Однак, оскільки примірної форми договору не встановлено, то в такому разі сторонам (частіше це робитимуть роботодавці за узгодження з працівником) необхідно самостійно розробляти індивідуальні трудові договори, істотні умови якого хоч і передбачені в Кодексі законів про працю України, проте, мають безліч нюансів, що власне не видається «спрощенням». А з огляду на короткий термін існування спрощеного режиму та відсутність відповідної практики із застосування конкретних положень, а також реакції контролюючих органів та вирішення спорів, є значні юридичні ризики не врахувати усіх колізій та конкуренцій норм загального трудового законодавства, особливостей Закону 2136 на період воєнного стану і Закону 2434 щодо спрощених трудових відносин та порушити законодавство, наслідком чого будуть штрафи та інші види відповідальності.

Аргументовано, що більшість умов, які запропоновані спрощеним режимом регулювання трудових відносин, можуть бути досягнуті шляхом вже існуючих механізмів – шляхом укладення строкового контракту чи відступ від загальних правил трудового законодавства на підставі Закону 2136 на період воєнного стану.

Зроблено висновок, що застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, передбаченого Законом «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність», є досить ризиковим, а його відповідні положення потребують допрацювання.

Ключові слова: правовідношення, спрощені трудові відносини, трудовий договір, принцип свободи договору, строковий контракт, воєнний стан, права людини.

The purpose of the scientific article is to critically analyze the legal regulation of simplified labor relations during martial law in Ukraine, as well as to make suggestions on the feasibility of its application.

During the study, it was revealed that the simplified regime for regulating labor relations, provided by the Law of Ukraine «On amendments to certain legislative acts on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized businesses and reducing the administrative burden on business activities», is applied on an individual voluntary basis between a certain employee and an employer by entering into an employment contract. However, since the approximate form of the contract is not established, then in this case the parties (more often this will be done by employers in agreement with the employee) need to independently develop individual employment contracts, the essential conditions of which, although provided for in the Labor Code of Ukraine, however, have many nuances, which actually does not seem to be a «simplification». And given the short period of existence of the simplified regime and the lack of appropriate practice on the application of specific provisions, as well as the reaction of regulatory authorities and dispute resolution, there are significant legal risks not to take into account all conflicts and competitions of the norms of general labor legislation, the specifics of Law 2136 for the period of martial law and Law 2434 on simplified labor relations and violate the law, which will result in fines and other types of liability.

It is argued that most of the conditions proposed by the simplified regime for regulating labor relations can be achieved through existing mechanisms – by entering into a fixed-term contract or deviating from the general rules of labor legislation on the basis of Law 2136 for the period of martial law.

It is concluded that the application of the simplified regime for regulating labor relations provided for by the Law «On amendments to certain legislative acts on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized businesses and reducing the administrative burden on business activities» is quite risky, and its relevant provisions need to be finalized.

Key words: legal relations, simplified labor relations, employment contract, principle of freedom of contract, fixed-term contract, martial law, human rights.

Вступ. Необхідність вдосконалення трудового законодавства у відповідності до потреб сучасних трудових відносин вже давно визнається нагальною. І хоча протягом останніх років було змінено деякі застарілі підходи, у тому числі щодо індивідуально-договірної регулювання трудових відносин, однак реалії життя зумовлюють нові виклики, що потребують відповідних змін та доповнень трудового законодавства.

Так, в умовах воєнного стану в Україні, введеного з 24.02.2022 року відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» № 389-VIII від 12.05.2015 р. [1], виникли безпрецедентні труднощі, зокрема щодо ведення кадрового діловодства, комунікації з працівниками, охорони та оплати праці, надання відпусток, дотримання

порядку прийняття та звільнення з роботи, обліку робочого часу, тощо. У зв'язку з цим, було прийнято значну кількість змін до нормативно-правових актів в даній сфері на час воєнного стану, ефективність та раціональність яких є предметом дискусій серед фахівців.

Аналіз останніх наукових досліджень і публікацій. Хоча аналізу правового регулювання трудових відносин в Україні як таких присвячено численні праці науковців, дослідження трудових відносин під час воєнного стану є вельми обмеженими і скоріше представлені практичними консультаціями та професійними роз'ясненнями, аніж науковими працями. Специфіку спрощених трудових відносин під час воєнного стану розглядали зокрема І. Лєтич, В. Оніщенко та обмежена кількість інших

науковців-правників, але у доктринальному опрацюванні обраної теми дослідження спостерігаються численні прогалини, що свідчить про її надзвичайну актуальність та необхідність розробки.

Метою статті є критичний аналіз правового регулювання спрощених трудових відносин під час воєнного стану в Україні, а також внесення пропозицій щодо доцільності його застосування.

Виклад основного матеріалу. Одним з нормативно-правових актів, що регламентує порядок спрощених трудових відносин під час воєнного стану, є Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 р., № 2434-IX (далі – Закон 2434), який набув чинності 19 серпня 2022 року, і згідно Прикінцевих положень діятиме протягом дії воєнного стану і втратить чинність із дня його припинення або скасування [2].

Актуальність таких змін автори аналізованого закону обґрунтовують, зокрема, невідповідністю застарілих методів всеохоплюючого державного регулювання трудових відносин реаліям ринкової економіки, основою якої є приватні домовленості на основі договорів, та надмірною складністю діючих процедур обліку кадрів, ведення кадрової документації, на яку витрачаються значні ресурси, а також невинуватим тиском на бізнес з боку контролюючих органів та постійні загрози накладення санкцій і штрафів за порушення численних бюрократичних процедур, передбачених застарілим законодавством про працю [3, с. 1-2]. Тому з метою спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність, Законом № 2434 внесено зміни до кількох нормативно-правових актів, зокрема, до Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) [4], де з'являється ціла глава III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин» та доповнено ще кілька статей.

Загалом новий підхід в індивідуально-договірному регулюванні трудових відносин на період воєнного стану в Україні викликав дискусію щодо перспектив його застосування серед дослідників, таких як В. Онищенко, І. Летич, В. Хоменко та ін. Однозначної оцінки аналізованого Закону 2434 як позитивного чи негативного нововведення немає, а тому має місце критичний аналіз його конкретних «переваг», що за ідеєю мають спростити регулювання трудових відносин, та окреслення ризиків.

Суть спрощеного режиму регулювання трудових відносин, полягає у тому, що працівники та роботодавці, які мають право його застосовувати, укладають трудовий договір (у письмовій або електронній формі), в якому вправі відступати від деяких положень трудового законодавства [5]. Закон 2434 прямо встановив шляхом доповнення статті 21 КЗпП частиною 4, що в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин трудовий договір є основним засобом регулювання трудових відносин працівників і роботодавців (власників приватних підприємств), у яких кількість працівників або рівень оплати праці відповідає критеріям, установленим ст. 49⁵ КЗпП [2; 4]. Так, виокремлено ще один механізм для гнучкого індивідуально-договірного регулювання трудових відносин, що загалом відповідає потребі вдосконалення всеохоплюючого державно-регулюючого методу.

Спрощений режим може застосовуватися у відносинах між працівниками та роботодавцями виключно на добровільних засадах. Такий режим передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі (ч. 4 ст. 49-5 КЗпП) [4]. Наприклад, сторони можуть на власний розсуд узгодити та зафіксувати в трудовому договорі питання щодо виникнення і припинення трудових відносин, норм робочого

часу та відпочинку, норм праці, системи оплати праці, заохочувальних виплат та інших прав і гарантій трудового характеру (ч. 7 ст. 49-5 КЗпП) [4]. Тому такий вид трудового договору може здаватися привабливим, у першу чергу для роботодавців. Однак, варто зауважити, що перелічені умови, щодо яких сторони можуть домовитися у трудовому договорі, мають відповідати нормам глави III КЗпП та не можуть суперечити іншим положенням КЗпП. Крім цього, в ч. 1 ст. 9 КЗпП прямо передбачено: «Умови трудових договорів, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними» [4]. Отже, законодавством встановлені гарантії для запобігання порушенням прав і свобод працівників. Попри це, варто погодитися із думкою І. Летич, що у такому випадку з питань, які Закон 2434 прямо не дозволив врегулювати трудовим договором, можливість відступу від положень КЗпП буде ризиковою «сірою зоною» [5]. Тому варто розглянути детальніше деякі конкретні зміни та доповнення, внесені Законом 2434, їх переваги та недоліки.

Вважаються перевагою такі можливості, встановлені Законом 2434 щодо відпусток, як поділ щорічної відпустки на прохання працівника на частини будь-якої тривалості [2], тоді як за загальним правилом, передбаченим у ч. 6 ст. 79 КЗпП, основна безперервна частина відпустки обов'язково має становити не менше 14 календарних днів [4]. Логіка законодавця зрозуміла стосовно мінімальних гарантій права на відпочинок, тощо, однак, на практиці працівники часто мають бажання ділити основну відпустку іншим чином. Тому за допомогою трудового договору про спрощені трудові відносини наразі стало можливим за взаємною згодою сторін змінити умови надання щорічної основної відпустки.

В Пояснювальній записці до Закону 2434 однією з проблем, вирішення яких було передумовою прийняття відповідних змін, визначено, зокрема, надмірну складність діючих процедур обліку кадрів та величезний масив кадрової документації, на ведення якого витрачаються значні обсяги фінансових, часових і людських ресурсів. У зв'язку з цим, частиною 5 статті 49-5 КЗпП було регламентовано, що на роботодавців, які застосовують спрощений режим, не поширюються вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації, в тому числі щодо режиму робочого часу та часу відпочинку, відпусток, а також інших документів з питань, що врегульовані трудовим договором [2; 4]. Проте, у даному випадку варто погодитися з В. Онищенко, що відмова від певної кадрової документації – досить ризикова й сумнівна «перевага», адже не уточнено, яку саме документацію з кадрових питань можна не вести. Наприклад, табель обліку робочого часу, заяви й накази про прийняття на роботу, накази про відпустку, окрім кадрового обліку, використовуються ще й у бухгалтерському [6], тому відсутність таких документів потягне за собою певні негативні наслідки.

До того ж, у ст. 49-6 Закону 2434 визначено істотні умови трудового договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, серед яких є і режим роботи, і тривалість робочого часу, і робота в нічний та надурочний час [2], тобто усе те, що передбачається зазвичай в локальних нормативних актах роботодавця (правилах внутрішнього трудового розпорядку, колективному договорі і т.д.) згідно вимог законодавства, які в спрощених умовах не застосовуються. Отже, як результат, роботодавцю необхідно буде в індивідуальному порядку узгоджувати та у кожному трудовому договорі фіксувати погоджені з працівником умови трудового розпорядку, що видається сумнівним спрощенням регулювання трудових відносин.

В трудових договорах при спрощеному режимі також можна врегулювати систему оплати праці та норми

праці, розмір зарплати, дотримуючись вимог щодо мінімальної зарплати, нормальної тривалості робочого часу та тижня та інші права й гарантії, які визначені КЗпП (ч. 9 ст. 49-5 Закону 2434) [4]. Однак, це можна зробити й за допомогою вже існуючого в законодавстві механізму – контракту.

Крім того, варто також зауважити, що деякі умови спрощених трудових відносин, запропоновані Законом 2434, дублюють положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р., № 2136-IX (далі – Закон 2136) [7]. Наприклад, Закон 2434 передбачає можливість відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами понад 15 календарних днів, як то передбачено загальним правилом в ч. 2 ст. 84 КЗпП [4] та ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» [8]. Разом з тим, Законом 2136 в ч. 3 ст. 12 вже було встановлено, 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» [7]. Тому, і без застосування спрощеної системи трудових відносин це є можливо під час воєнного стану, до того ж, обидва закони втрачають чинність з моменту припинення дії воєнного стану.

Також спостерігаються нововведення до КЗпП у порядку звільнення працівників у спрощених трудових відносинах, а саме, можливість звільнити працівника з підстав, не передбачених цим Кодексом, але з обґрунтуванням відповідних причин. Однак, обов'язкова умова такого звільнення – виплата компенсації. Крім цього, передбачено можливість розірвати договір шляхом надсилання працівнику рекомендованого листа («Договір вважається розірваним з наступного робочого дня після вручення працівнику такого листа (ст. 49-8 КЗпП)» [4], що є абсолютно виправданим в умовах воєнного стану. Однак, В. Онищенко у даному випадку наголошує, що в законодавстві України вже існує альтернативний механізм – призупинення трудових відносин на підставі ст. 13 Закону № 2136. Однаково обидва варіанти можливі лише впродовж воєнного стану, але за умови призупинення не передбачено жодної компенсації [6]. В даному випадку висновок полягає не лише в тому, що існують паралельні альтернативні механізми регулювання одних й тих самих відносин, а й в тому, що «спрощений» видається менш вигідним.

Таким чином, існує дискусія щодо переваг та недоліків спрощеного режиму регулювання трудових відносин, попри що варто звернути увагу й на саму природу трудового договору для спрощених трудових відносин. Закон № 2434 у ч. 2 ст. 49-6 встановлює, що за взаємною згодою працівника та роботодавця може укладатися безстроковий або строковий трудовий договір. Строковий трудовий договір укладається на визначений строк або на час виконання певної роботи [2]. Хоча можна стверджувати, що в будь-якому разі трудовий договір в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин є різновидом строкового трудового договору, адже навіть якщо сторони строк дії такого договору не встановили, все одно він може діяти лише до моменту закінчення воєнного стану в Україні. Відтак, більш доцільним видається укла-

дення строкового контракту – особливої форми трудового договору, передбаченої ч. 3 ст. 21 КЗпП [4], в якому також можна узгодити додаткові умови організації праці з конкретним працівником, адже в цьому разі є велика перевага – строк контракту не буде пов'язаний з дією воєнного стану в Україні, а триватиме бажаний для сторін період.

Отже, можна підсумувати, що застосувати спрощений режим регулювання трудових відносин може лише обмежене коло суб'єктів, які мають відповідати вимогам, визначеним у КЗпП. При цьому, деякі механізми, передбачені спрощеним режимом регулювання трудових відносин, можуть видаватися вигідними для роботодавців, наприклад, спрощення або відмова від ведення певної кадрової документації, додаткові умови звільнення, спрощений порядок звільнення. Однак, в такому разі сторонам необхідно самостійно розробляти індивідуальні трудові договори, істотні умови яких хоч і визначені у законодавстві, проте, мають безліч нюансів.

Тому важливим моментом є також те, що примірної форми договору в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин немає, судової практики по застосуванню конкретних положень – теж, отже, практикуючи саме такі трудові відносини, є значні юридичні ризики не врахувати усіх колізій та конкуренцій норм загального трудового законодавства, особливої Закону 2136 на період воєнного стану і Закону 2434 щодо спрощених трудових відносин та порушити законодавство, наслідком чого будуть штрафи та інші види відповідальності.

Висновки. Спрощений режим регулювання трудових відносин, передбачений Законом 2434, застосовується на індивідуальній добровільній основі між певним працівником та роботодавцем шляхом укладення трудового договору. Однак, оскільки примірної форми договору не встановлено, то в такому разі сторонам (частіше це робитимуть роботодавці за узгодження з працівником) необхідно самостійно розробляти індивідуальні трудові договори, істотні умови якого хоч і передбачені в КЗпП України, проте, мають безліч нюансів, що власне не видається «спрощенням». А з огляду на короткий термін існування спрощеного режиму та відсутність відповідної практики по застосуванню конкретних положень, а також реакції контролюючих органів та вирішення спорів, є значні юридичні ризики не врахувати усіх колізій та конкуренцій норм загального трудового законодавства, особливої Закону 2136 на період воєнного стану і Закону 2434 щодо спрощених трудових відносин та порушити законодавство, наслідком чого будуть штрафи та інші види відповідальності.

Крім цього, було доведено, що більшість умов, які запропоновані спрощеним режимом регулювання трудових відносин, можуть бути досягнуті шляхом вже існуючих механізмів – шляхом укладення строкового контракту чи відступ від загальних правил трудового законодавства на підставі Закону 2136 на період воєнного стану.

Тому можна зробити висновок, що застосування спрощеного режиму регулювання трудових відносин, передбаченого Законом 2434, є досить ризиковим, а відповідні положення потребують доопрацювання.

ЛІТЕРАТУРА

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України № 389-VIII від 12.05.2015 р. *Відомості Верховної Ради України*. 2015. № 28. Ст.250. (Із змінами).
2. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України № 2434-IX від 19.07.2022 р. *Голос України*. 2022. № 170.
3. Пояснювальна записка до проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». *Офіційний вебпортал парламенту України*. 2021. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/pubFile/659978> (дата звернення 29.09.2022).
4. Кодекс законів про працю України: Закон України № 322-VIII від 10.12.1971 р. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток № 50. (Із змінами).

5. Летич І. Закон щодо спрощення трудового регулювання на час воєнного стану: переваги та недоліки для підприємців і працівників. *ЮРЛІГА*. 2022. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/213567_zakon-shchodo-sproshchennya-trudovogo-regulyuvannya-na-chas-voynogo-stanu-perevagi-ta-nedolki-dlya-pdprymtsv-pratsvnikv (дата звернення 29.09.2022).

6. Онищенко В. Спрощений режим регулювання трудових відносин – огляд закону № 2434. *Головбух*. 2022. URL: www.golovbuh.com.ua/article/15589-sproshcheniy-rezhim-regulyuvannya-trudovikh-vidnosin-oglyad-zakonu-2434#anc_3 (дата звернення 29.09.2022).

7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136 -ІХ від 15.03.2022 р. *Голос України*. 2022. № 64. (Із змінами).

8. Про відпустки: Закон України № 504/96-ВР від 15.11.1996 р. *Відомості Верховної Ради України*. 1997. № 2. Ст. 4. (Із змінами).