

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ. СКЛАДНІСТЬ ДИФЕРЕНЦІАЦІЇ ЗМІСТУ ВІДНОСИН

IMPORTANT ISSUES OF REGULATION OF LABOR LEGAL RELATIONS IN THE CONDITIONS OF MARTIAL STATUS IN UKRAINE. DIFFICULTY OF DIFFERENTIATION OF RELATIONSHIP CONTE

Забродіна О.В., к.п.н.,

доцент кафедри цивільного, трудового та господарського права

Дніпровський національний університет ім. Олеся Гончара

Стаття присвячена висвітленню найважливішої проблеми на сьогоднішній час, під час воєнного стану в Україні, диференціації змісту трудових відносин у мирні часи та за умови воєнного стану. Метою такої диференціації є передусім усунення ймовірних, потенційних зловживань тими чи іншими законодавчими положеннями, зокрема, які діють під час воєнного стану в Україні.

24 березня 2022р. набув чинності Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Даним Законом регламентуються трудові відносини працівників будь-яких підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від їх форми власності, виду діяльності чи галузевої приналежності, а також осіб, що працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». Даним Законом на період дії воєнного стану вводяться обмеження певної низки конституційних прав і свобод людини і громадянина, зокрема, чинність ст.ст. 43, 44 Конституції України [1]. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих зазначеним Законом. Що це означає та як тепер мають регулюватися відносини у частині укладання та дії трудового договору, чи дає воєнний стан можливість свавілля роботодавцеві та як йому протистояти.. Питання, які хвилюють передусім працівників в такі нелегкі часи, але й роботодавці часто не знають, як правильно діяти, з одного боку, тримаючи баланс між інтересами та можливостями підприємства та дотриманням прав та законних інтересів працівників [2].

Дана стаття – спроба розібратися у зазначених питаннях та надати обґрунтовані рекомендації як працівникам, так і роботодавцям.

Необхідність регулювання трудових відносин в даний важкий для України час викликана об'єктивними чинниками, якими, зокрема, є неможливість діяльності певних підприємств, установ, організацій та фізичних осіб, що здійснюють підприємницьку діяльність внаслідок тимчасової окупації деяких адміністративно-територіальних одиниць, ведення активних бойових дій на окремих територіях, вимушене залишення громадянами своїх домівок та робочих місць та їх тимчасове переселення як на території України, де не ведуться бойові дії, так і вимушене тимчасове переселення за кордон. Так, за даними статистики станом на 29 березня 2022р. за місяць війни 10,4 млн. українців мусили бігти від війни та залишити свої домівки, з них 6,5 млн. є внутрішньо переміщеними особами, 3,9 млн. осіб перетнули український кордон. Станом на 2 травня 2022р., з України вже виїхало 5 597 483 особи.

Ключові слова: війна, військова агресія, воєнний стан, призупинення трудового договору, робочий час, відпустка, випробувальний термін, звільнення.

The article is devoted to the coverage of the most important problem today, during the martial law in Ukraine, the differentiation of the content of labor relations in peacetime and in martial law. The purpose of such differentiation is, first of all, to eliminate probable, potential abuses of certain legislative provisions, in particular, those in force during the martial law in Ukraine.

March 24, 2022 The Law of Ukraine № 2136-IX "On the organization of labor relations in martial law" came into force. This Law regulates labor relations of employees of any enterprises, institutions, organizations in Ukraine, regardless of their form of ownership, type of activity or industry affiliation, as well as persons working under an employment contract with individuals during martial law imposed in accordance with Law of Ukraine "On the legal regime of martial law". This Law for the period of martial law imposes restrictions on a number of constitutional rights and freedoms of man and citizen, in particular, the validity of Art. 43, 44 of the Constitution of Ukraine [1]. During the period of martial law, the norms of labor legislation shall not apply in the part of relations regulated by the said Law. What this means and how relations should be regulated now in terms of concluding and operating an employment contract, whether martial law allows the employer to act arbitrarily and how to resist it. act, on the one hand, maintaining a balance between the interests and capabilities of the enterprise and respect for the rights and legitimate interests of employees [2].

This article is an attempt to understand these issues and provide sound advice to both employees and employers.

The need to regulate labor relations in this difficult time for Ukraine is caused by objective factors, which, in particular, are the inability of certain enterprises, institutions, organizations and individuals engaged in business activities due to the temporary occupation of some administrative-territorial units, active hostilities in some territories, forced citizens to leave their homes and jobs and their temporary relocation both on the territory of Ukraine, where no hostilities are taking place, and forced temporary relocation abroad. Thus, according to statistics as of March 29, 2022. During the month of the war, 10.4 million Ukrainians had to flee the war and leave their homes, of which 6.5 million were internally displaced and 3.9 million crossed the Ukrainian border. As of May 2, 2022, 5 597483 people have already left Ukraine.

Key words: war, military aggression, martial law, suspension of employment contract, working hours, vacation, probation, dismissal.

Основними новаціями даного Закону, що регулює трудові відносини під час дії воєнного стану, є наступні:

1. На відміну від чинного за мирних часів КЗпП України при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Водночас згідно зі ст. 26 Кодексу законів про працю України [3] випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених

у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше

підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством.

Таким чином, на теперішній час і до скасування воєнного стану в Україні на вищевказані категорії громадян гарантія прийняття їх на роботу без встановлення випробувального терміну не поширюється.

2. При бажанні припинити трудові відносини за власним бажанням під час дії воєнного стану працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, без необхідності повідомлення про це роботодавця за два тижні, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника.

У даному контексті необхідно згадати ч. 1 ст. 38 КЗпП України, згідно якої працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. І тільки у випадках, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу, роботодавець може розірвати договір в строк, який просить працівник.

Наразі працівник без двотижневого попередження може звільнитись фактично за один день з причин ведення бойових дій в районі, де розташоване підприємство, загрози для життя і здоров'я працівника [4].

3. На час дії воєнного стану скасовуються норми про неможливість звільнення працівника під час знаходження його у відпустці чи під час його тимчасової непрацездатності.

Радикальна зміна законодавства у цій частині, адже це були непорушні гарантії для працівників, встановлені ч. 3 ст. 40 КЗпП України. Більше того, згідно з Рішенням Конституційного Суду № 6-р(П)/2019 від 04.09.2019 р. Положеннями ч. 3 ст. 40 КЗпП України закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства. Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за трудовим договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці.

Однак, згідно ч. 1 ст. 5 Закону № 2136-IX, який регулює трудові відносини під час воєнного стану в Україні, на період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Однак при цьому, необхідно звернути увагу, що даний Закон не передбачає додаткових підстав для звільнення працівників за ініціативою роботодавця. Підстави, що містяться у ст. 40, 41 КЗпП України є вичерпними навіть на час дії воєнного стану в Україні. Є зміни у процедурі звільнення, зокрема, працівника можна звільнити без дотримання вимог ст. 43 КЗпП України, тобто без згоди профспілкового органу, оскільки Законом № 2136-IX дія даної норми тимчасово зупинена.

Також у контексті розгляду питання про дотримання законної процедури звільнення працівника під час воєнного стану незалежно від підстав такого звільнення, роботодавець як і за мирних часів зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення та провести з ним розрахунок з усіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації,

у строки, зазначені у ст. 116 КЗпП України. Порушення даної норми тягне за собою можливість притягнення роботодавця до різних видів відповідальності, адміністративної, фінансових санкцій, і, навіть, кримінальної. Тож введення в Україні воєнного стану не означає можливість порушувати чинне законодавство та права працівників.

4. Суттєвою та кардинально зміненою є тривалість робочого часу працівника під час дії воєнного стану.

Так, нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. Однак автоматично таке право у роботодавця не з'являється, для збільшення тривалості робочого часу мають бути підстави. Законом лише надано право роботодавцю, за необхідності, збільшувати облік робочого часу [4]. Також скорочується тривалість щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин.

Окрім того, на період дії воєнного стану тимчасово не діють норми КЗпП України щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;
- обмеження граничних норм надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;
- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

5. Цікавою новелою трудового законодавства під час дії воєнного стану стала зміна законодавства про відпустки.

Зокрема, новий Закон № 2136-IX встановлює можливість надання працівникам відпусток без збереження заробітної плати на невизначений термін.

З одного боку, це викликано об'єктивними причинами такими як, від'їзд працівника закордон чи в інші, більш спокійні регіони України, та неможливість виконувати роботу, обумовлену трудовим договором. Але водночас є велика кількість й «непорядних» роботодавців, діяльність яких фактично не змінилася, але з метою акумуляції коштів вони змушують своїх працівників писати заяви про відпустки «за власний рахунок».

Також згаданим вище Законом визначено єдину для всіх працівників тривалість щорічної основної відпустки. Тепер вона для будь-яких категорій працівників становить 24 календарні дні. І тут постає чимало нерегульованих питань, особливо, щодо тих категорій працівників, які за законом мають більш тривалі періоди щорічних основних відпусток.

Зокрема, до таких категорій належать педагогічні, науково-педагогічні працівники, неповнолітні, особи з інвалідністю 3 групи та інші. Такі працівники, виходячи зі змісту Закону № 2136-IX, зможуть використати тільки 24 календарні дні належної їм щорічної відпустки, але при цьому кількість днів відпустки, на яку вони мають право, не змінилася [5; 6]. Однак при звільненні такого працівника незалежно від підстав роботодавець буде зобов'язаний компенсувати йому невикористану частину щорічної основної відпустки з огляду на її тривалість у мирний час.

6. Цілком новою для українського законодавства є можливість призупинення дії трудового договору, яким є тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником

виконання роботи за укладеним трудовим договором. Для призупинення необхідні обов'язкові дві умови: відсутність роботи та неможливість працівника працювати. Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

При призупиненні дії трудового договору трудові відносини між працівником і роботодавцем не припиняються. При цьому роботодавець повинен продовжувати облік сум заробітної плати та всіх необхідних належних працівникові виплат, якби такого призупинення не було б.

Тут необхідно звернути увагу, що оскільки заробітна плата не виплачується, відсутня й база нарахування єдиного

соціального внеску (ЄСВ), відповідно, ЄСВ не сплачується. Тому роботодавець повинен фіксувати його розмір, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові.

Прийняття нового Закону, який регулює трудові відносини в умовах воєнного стану, нові вимушені реалії нашого життя під час військової агресії відносно нашої країни. І обмеження прав працівників носять тимчасовий вимушений характер, адже саме таким чином можна зберегти життєздатність багатьох підприємств, а, відповідно, й робочі місця. Більше того, чимало з вищенаведених змін спрощують й процедуру оформлення для самих працівників, як при працевлаштуванні, так і при звільненні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Конституція України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/254k/96-вр> (дата звернення 10.05.2022 р.).
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 16.03.2022р. № 2136-ІХ. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 10.05.2022 р.).
3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. № 322V-ІІІ. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> (дата звернення 10.05.2022).
4. Лисенко Г. Нові правила трудових відносин у період війни. *Адвокатська сім'я Лисенко* : веб-сайт. URL: <https://lysenko-solicitors.com/archives/news/нові-правила-трудо-вих-відносин-у-пері> (дата звернення 10.05.2022 р.).
5. Онищенко В. Компенсація за невикористану відпустку: розрахунок 2022. *Бухгалтерія для бюджету та ОМС* : веб-сайт. URL: <https://www.budgetnyk.com.ua/article/170-kompensatsiya-za-nevikoristanu-vidpustku-rozrahunok-2022> (дата звернення 10.05.2022 р.).
6. Про відпустки : Закон України від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-вр> (дата звернення 10.05.2022 р.).