

УДК 349.2

Артем Юрійович ПОДОРОЖНІЙ,

доцент кафедри правового забезпечення підприємницької діяльності та фінансової безпеки факультету № 6 Харківського національного університету внутрішніх справ, кандидат юридичних наук, доцент

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6649-8978>

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЗА ІНІЦІАТИВОЮ РОБОТОДАВЦЯ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Повномасштабна війна, яка почалась в Україні 24 лютого 2022 року, значно вплинула на функціонування усіх галузей людського життя. Суттєвих змін зазнала сфера праці, адже в існуючих умовах законодавець був вимушений змінити підхід до регулювання трудових, та тісно пов'язаних із ними правовідносин. Результатом цього стала розробка та прийняття нового Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року [1], який був покликаний врегулювати трудові правовідносини у цей складний для всієї держави та суспільства час. Серед особливостей даного нормативного документу стало те, що його нормами було змінено підхід до регулювання порядку укладення, зміни та припинення трудових правовідносин. Зокрема, у даному контексті особливої уваги заслуговує питання розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця, адже фактично законодавець розширив права останніх, що досить часто призводить до порушення трудових прав працівників, зокрема щодо реалізації ними права на працю.

Розмірковуючи про особливості розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в умовах воєнного стану, перш за все, варто відзначити, що відповідно до ст. 5 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у 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 [1]. При цьому особливу увагу доцільно звернути на те, що таке звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (ст. ст. 40 та 41 КЗпП України), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці [2]. Разом із тим, на нашу думку, наявність відповідної норми значно зужує можливість захисту працівником своїх прав у досудовому порядку, а також може призвести до збільшення кількості трудових спорів, що в свою чергу збільшить навантаження на судову систему, яка, наразі, і так працює в «аварійному» режимі.

Наступною особливістю є зміна переліку підстав звільнення

працівників за ініціативою роботодавця, які були закріплені у ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Зокрема, було додано пункт 6 у частину 1 вказаної вище статті, відповідно до якої працівника може бути звільнено у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [3]. Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Окрім того, законодавцем також гарантується, що звільнення працівника за нормою п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є можливим також у тому, випадку, якщо роботодавець не має можливості перевести працівника на іншу, подібну, роботу.

Не можна також не вказати, що Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено, що у період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів [1]. Тобто у даному випадку, роботодавець фактично звільняється від обов'язку попередньо узгоджувати свої дії з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Зазначене, як вбачається, звужує права працівників, а також розширює можливості роботодавця щодо звільнення «небажаних» йому осіб.

Виокремлені нами особливості розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця в умовах воєнного стану дають можливість розкрити актуальні проблеми у відповідній сфері суспільних відносин. Зокрема: по-перше, законодавець значно розширив права роботодавців щодо звільнення працівників, що в свою чергу досить часто призводить до порушення прав працівників, зокрема щодо реалізації ними права на працю; по-друге, фактично відбулось звуження повноважень профспілкових органів, адже в умовах воєнного стану згода на звільнення працівника з їх боку не є необхідною.

Список бібліографічних посилань:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/conv#Text> (дата звернення: 21.03.2023). Назва з екрана.
2. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-ix «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення: 21.03.2023). Назва з екрана.

3. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 № 322-VIII
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#Text> (дата
звернення: 21.03.2023). Назва з екрана.