

УДК 349.2

**КЛУБАНЬ Марія Володимирівна,**

*кандидат юридичних наук,*

*доцент кафедри правоохоронної діяльності*

*та поліцейстики факультету № 6*

*Харківського національного університету внутрішніх справ;*

*ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3622-5263>*

## **АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Особливості регулювання трудових відносини у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», визначає Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, який набрав чинності 24 березня 2022 року.

Відповідно до ч. 1, 2 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в первісній його редакції призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [1].

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

Тобто даною нормою було фактично усунуто прогалину в національному законодавстві за умов, коли роботодавець не може надати роботу працівнику та коли працівник не може виконувати роботу в умовах воєнного стану.

Саме запровадження воєнного стану зумовило виникнення та збільшення суттєвих проблем, пов'язаних з ефективною організацією трудових відносин, які до цього не існували або ж залишалися поодинокими у довоєнний час.

В той же час, КЗпП України, який розроблявся для індустріальної економіки, не дозволяв успішно реагувати на виклики часу, був незручним для функціонування економіки в умовах воєнного стану, а також для забезпечення підтримки бізнесу, та не міг забезпечити належний

рівень гнучкості трудових відносин, якого потребували роботодавці в умовах воєнного стану.

Законодавець закладав до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ідею призупинення трудового договору, основним підґрунтям застосування якого були активні бойові дії на території України, що призвели до повного знищення майна підприємств, установ, організацій, коли подальше ведення їх діяльності часто стало неможливим, що виключало можливість обом сторонам трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (наприклад, потужності та офіси суб'єктів господарювання опинились на тимчасово окупованій території або знищені внаслідок боїв), або ж працівник не мав можливості роботу виконувати (приміром, через виїзд за кордон або неможливість працювати дистанційно).

Метою даного Закону було вирішення проблем, які виникли в частині організації трудових відносин в умовах воєнного стану, подолання старих законодавчих прогалин та усунення колізій, які створювали суттєві перешкоди як для роботодавців, так і для працівників в частині побудови та ефективного функціонування ефективної системи управління трудовими ресурсами.

Проте наявність воєнного стану автоматично не означає абсолютне знищення виробничих умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містить умов, за яких трудовий договір може бути призупинений через якісь необґрунтовані та надумані критерії, які роботодавець може застосувати при призупиненні трудового договору на власний розсуд.

На законодавчому рівні визначено право роботодавця на тимчасове призупинення забезпечення працівника роботою і право працівника на тимчасове призупинення виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Обов'язковість поєднання умов щодо неможливості надання роботи та її виконання при виданні наказу про призупинення трудового договору передбачена законом. В норму статті 13 згаданого Закону в редакції станом на 25 березня 2022 року було закладено таку умову, як абсолютна неможливість у зв'язку з військовою агресією проти України надання та виконання роботи.

Законодавець мав на увазі доцільність застосування призупинення трудового договору, якщо внаслідок бойових дій знищено виробничі потужності роботодавця та якщо внаслідок систематичних обстрілів в зоні активних бойових дій працівник не має можливості

виходити на роботу.

У випадку, коли роботодавець має розгалужену структуру підрозділів по всій території України, то він має запропонувати всі можливі та наявні робочі місця працівнику, запропонувати змінити місце роботи, або запропонувати переведення на іншу посаду або виконувати роботу дистанційно, або відправити працівника у відрядження.

Визначальним при застосуванні призупинення трудового договору є належне з'ясування, чи може працівник виконувати роботу, чи бажає працівник виконувати роботу, чи бажає працівник виконувати якусь іншу роботу, чи бажає перевестись в іншу місцевість та на іншу посаду.

Тому за умови, що працівник бажає та може виконувати роботу, а роботодавець може надати роботу, відсутні підстави для призупинення дії трудового договору. Однак, багато роботодавців незаконно призупинили дії трудових договорів з працівниками, про це свідчить наявна судова практика.

Так, Верховний Суд у постанові від 01 червня 2023 року у справі №149/1089/22 (провадження №61-292св23) вказав, що «дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх 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 неможливо»[2].

Для інституту призупинення трудового договору характерним є те, що ініціатива призупинення трудового договору може виходити як від роботодавця, так і від працівника. Однак на практиці в абсолютній більшості випадків рішення про призупинення приймають саме роботодавці, оскільки у такому випадку вони не зобов'язані виплачувати заробітну плату.

Проте, під час призупинення трудового договору працівник стає соціально незахищеним з боку держави, оскільки період призупинення трудового договору не включається до страхового стажу, стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, працівнику не здійснюються нарахування заохочувальних та компенсаційних виплат, він не має можливості отримати допомогу з тимчасової непрацездатності, у

зв'язку з тим, що відсутня втрата заробітку за період непрацездатності, яку слід було б компенсувати.

Обов'язок відшкодувати заробітну плату, яка має бути нарахована та виплачена працівнику за час призупинення дії трудового договору, на законодавчому рівні покладається на державу-агресора. Але поки механізму такого відшкодування не встановлено.

Оскільки призупинення трудового договору є вимушеним заходом як зі сторони роботодавця, так і зі сторони працівника, оскільки поєднує в собі умови як виключної неможливості надання роботи та її виключної можливості її виконання, то прогалини в законодавстві, а саме відсутність алгоритму дій роботодавця щодо забезпечення за можливості в умовах воєнного стану працівника іншою роботою, переведення його в іншу місцевість, надання дистанційної роботи, призводить до безпідставних порушень конституційних прав громадян на працю та на своєчасне одержання винагороди за працю, їх соціальний захист.

#### **Список бібліографічних посилань**

1. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 15 березня 2023 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20/ed20220315/card6#Public>

2. Постанова Верховного Суду від 01.06.23 у справі № 149/1089/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>