

*Заславська Анна Віталіївна,  
студентка навчально-наукового інституту № 2  
Національної академії внутрішніх справ  
Науковий керівник:  
Калінюк Анжела Леонідівна,  
доцентка кафедри цивільно-правових дисциплін  
Національної академії внутрішніх справ,  
докторка філософії*

## **ЩОДО ПИТАННЯ ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

У 2022 році в Україні відбулися значні зміни в трудовому законодавстві, і головна причина цих змін – введення правового режиму воєнного стану на території країни. Щоб допомогти роботодавцям та працівникам адаптуватися до нових умов, були встановлені тимчасові правила трудових відносин, які будуть чинні лише під час війни.

Відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою й тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1]. Призупинення дії трудового договору не припиняє трудових відносин. Працівника не може бути звільнено через невиконання роботи протягом періоду такого призупинення [5].

Раніше ч. 2 ст. 13 Закону передбачала, що про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб. Мінекономіки в Коментарі від 23.03.2022 [2] пояснило, що ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Заразом сторонам рекомендували повідомляти одна одну про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Нині ж у ч. 2 ст. 13 Закону процедурі оформлення призупинення дії трудового договору відведено більше уваги. Зокрема, сказано, що призупинення дії трудового договору має бути оформлено наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому серед іншого потрібно зазначити:

- інформацію про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
- спосіб обміну інформацією;
- строк призупинення дії трудового договору;
- кількість, категорії та прізвища, ім'я, по батькові (за наявності)

відповідних працівників та їх податкові номери;

– умови відновлення дії трудового договору. Слід урахувати, що з 19 липня діє нове правило для роботодавця щодо відновлення дії призупиненого договору: чітко регламентовано, що роботодавець під час воєнного стану повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи [3].

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається:

– інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;

– спосіб обміну інформацією;

– строк призупинення дії трудового договору;

– кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності);

– реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку в паспорті) відповідних працівників;

– умови відновлення дії трудового договору [4].

Для призупинення дії трудового договору необхідна наявність двох умов:

– роботодавець не може забезпечити працівника роботою;

– працівник не може виконувати роботу.

У роз'ясненні Мінекономіки від 23.03.2022 р. зазначено, що головною умовою призупинення дії трудового договору – абсолютна відсутність у роботодавця можливості надати роботу, а в працівника – виконувати її [5].

Позиція профільного міністерства ґрунтується на тому, що абсолютною неможливістю для роботодавця та працівника надавати працю в умовах, коли трудовий договір призупинений, слід вважати ситуації, коли працівнику неможливо створити умови для виконання роботи через те, що виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця були знищені унаслідок бойових дій або з інших об'єктивних причин, незалежних від роботодавця. Крім того, переведення працівника на іншу роботу або залучення його до виконання роботи в дистанційному режимі вважатиметься неможливим, якщо немає можливості впровадити такий режим організації праці або якщо працівник не погоджується з цим, особливо в разі, коли він перебуває на території, де тривають активні бойові дії.

Оскільки Закон № 2136 діє протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII, та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, трудовий договір може бути призупинено лише на зазначений період. Оскільки працівник протягом часу призупинення дії трудового договору не виконує трудових обов'язків, йому не нараховують зарплату, збереження середнього заробітку за період призупинення дії трудового договору не передбачено. Також у разі хвороби працівника в період призупинення дії трудового договору такий працівник не має права на оплату

лікарняних, адже немає втрати заробітку [5]. Також з ініціативи роботодавця допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, під час перебування у відпустці, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, догляду за дитиною. В цьому разі, датою звільнення є перший робочий день за днем закінчення тимчасової непрацездатності чи відпустки.

Крім того, роботодавець на прохання працівника може надати відпуску без збереження заробітної плати на строк понад 15 календарних днів, тобто без обмежень встановлених ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки».

Додатково допускається:

– спрощення для роботодавця укладення строкових трудових договорів з новими працівниками на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника;

– переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без попередження за 2 місяця та його згоди (крім переведення в місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, інших обставин, які ставлять чи можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей. У цьому випадку працівнику гарантується оплата праці не нижче, аніж середній заробіток за попередньою роботою.

– встановлення умови про випробування при прийнятті на роботу для будь-якої категорії працівників;

– працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури роботодавець має право відмовити у наданні будь-якого виду відпустки, крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною;

– призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії їх діяльності» та відповідні норми колективних договорів [6].

Відмова роботодавця від виконання припису Державної служби України з питань праці тягне за собою відповідальність, передбачену:

– абз. 10 ч. 2 ст. 265 Кодексу законів про працю України – порушення інших вимог законодавства про працю (штраф у розмірі мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення),

– ст. 188-6 Кодексу України про адміністративні правопорушення — невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю (штраф у розмірі від 850 до 1700 гривень).

Водночас за Законом № 2136 такий припис може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснило збройну агресію проти України [4].

Після усунення обставин, що зумовили необхідність призупинення дії трудового договору, роботодавець зобов'язаний забезпечувати працівника

роботою та виплачувати йому заробітну плату згідно умов трудового договору.

Подальше відшкодування втраченого за період призупинення доходу вирішуватиметься шляхом стягнення збитків з агресора, до суми якого увійдуть втрачені доходи працівника. Зокрема, одним із можливих механізмів є звернення працівника до ЄСПЛ. Кабінет Міністрів України 20 березня 2022 р. уже ухвалив постанову № 326 та затвердив Порядок визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації. Згідно із Порядком, Мінсоцполітики має розробити методику, за якою визначатиме склад і розмір відповідних збитків, пов'язаних із людськими та економічними втратами.

### Список використаних джерел

1. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Коментар Міністерства економіки України від 23 березня 2022 року до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 1 липня 2022 року № 2352-IX. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu>

3. Оновлені трудові відносини в умовах воєнного стану. URL: [https://bz.ligazakon.ua/magazine\\_article/BZ013968](https://bz.ligazakon.ua/magazine_article/BZ013968)

4. Призупинення дії трудового договору: правила та особливості. URL: <https://law-in-war.org/pryzupynennya-diyi-trudovogo-dogovoru-pravyyla-ta-osoblyvosti/>

5. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. Київ: Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні, 2022. 28 с.

6. Трудові відносини в умовах воєнного стану. URL: <https://lcf.ua/thought-leadership/bankruptcy-and-restructuring/bez-vidpochinku-ta-strajkiv-trudovi-vidnosini-v-umovah-voyennogo-stanu/>

