

Павліченко І.М.,
старший викладач кафедри
права і правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»,
м. Житомир

ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЗВІЛЬНЕННЯ З РОБОТИ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Нинішні реалії російської агресії проти України мають ряд негативних соціально-економічних наслідків, зокрема, роботодавці не можуть належно забезпечити всіх роботою, крім того, багато працівників виїхали за кордон та не мають бажання повертатися. Тому законодавцю доводиться певним чином оптимізувати процес правового регулювання праці.

Чинне законодавство не містить заборон щодо звільнення працівника за власною ініціативою або за згодою сторін. Можливе й звільнення у разі закінчення строку дії трудового договору або розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця. В Україні вже діє Закон № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який під час війни є базовим для реалізації. Однак, якщо цей закон не містить необхідних норм, потрібно застосовувати загальні норми трудового законодавства.

На думку Максимова О.М. та Бондара О.С., Законом № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дещо обмежені права людини і громадянина визначені у статті 43 Конституції України. Роботодавцям дозволяється звільняти працівників у період тимчасової непрацездатності, перебуванні у відпустці. Втім, датою звільнення є наступний робочий день з моменту закінчення періоду непрацездатності, або відпустки. Виключення є особи, що знаходяться у відпустці за вагітністю, пологами, чи за доглядом дитини, що не досягла 3 років. [3; ст.311]

Верховна Рада України 1, 18 та 19 липня 2022р. ухвалила ряд законів, щодо новацій регулювання трудових відносин, в тому числі і щодо підстав для звільнення з роботи. [1; ст.36, 41, 49-8] Цими змінами:

- запроваджується додаткова підстава для звільнення працівника, а саме: неможливість забезпечувати працівникові умови праці внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій.

Вводиться особлива процедура вивільнення таких працівників:

- звільнення відбувається лише у крайньому разі, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу;
- можна звільняти без згоди профспілки;
- працівник не буде мати переважного права на укладення трудового договору у разі повторного прийняття на роботу;

- виплата вихідної допомоги відбуватиметься у розмірі не меншому від 1 середнього місячного заробітку.
- попередження відбувається за 10 календарних днів, а не за 2 місяці;
- за вказаний термін до звільнення профспілки надаватиметься інформація про причини
 - звільнення, кількість і категорії працівників, терміни проведення звільнень тощо;
 - вводить додаткову підставу для розірвання трудового договору — відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці;
 - уточнено порядок вивільнення працівників, у тому числі масового вивільнення;
 - передбачено надання протягом періоду дії воєнного стану в обов'язковому порядку працівнику, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустки без збереження заробітної плати тривалістю не більше 90 календарних;
 - п.8 ст.36 КЗпП України випикується у новій редакції а саме: «підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом
 - 8-1) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

У такому разі працівник надає до центру зайнятості заяву в паперовому або електронному вигляді про припинення трудових відносин, датою припинення яких вважатиметься день подання відповідної заяви. Центр зайнятості, зі свого боку, у день припинення трудових відносин повідомлятиме про це територіальний орган Пенсійного фонду України та територіальний орган Державної податкової служби.

- 8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

- 8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль»;

Кодекс доповнився новою главою III-Б «Спрощений режим регулювання трудових відносин».

У зв'язку із запровадженням нового інституту трудового права, було врегульовано і нові, крім тих, які вже визначені КЗпП України, підстави розірвання трудового договору із спрощеним режимом.

Кодексом передбачено що можливе розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з підстав, не передбачених Кодексом яке здійснюється з обґрунтуванням (зазначенням) причин такого розірвання та з наданням працівнику компенсаційної виплати в розмірі та у порядку, визначених трудовим договором, але не менше:

- 1) половини мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить не більше 30 днів;

2) мінімальної заробітної плати - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад 30 днів;

3) трьох мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад один рік;

4) п'яти мінімальних заробітних плат - якщо сума періодів роботи працівника у цього роботодавця становить понад два роки.

При звільненні в цих випадках застосовується розмір мінімальної заробітної плати, встановлений законом на день розірвання трудового договору.

Трудовий договір із спрощеним режимом регулювання розривається за ініціативою роботодавця шляхом підписання додаткової угоди про розірвання трудового договору або в односторонньому порядку шляхом надсилання працівнику у спосіб, визначений трудовим договором, або рекомендованим поштовим відправленням з описом вкладення офіційного повідомлення про розірвання трудового договору.

У разі надсилання працівнику повідомлення про розірвання трудового договору засобами поштового зв'язку трудовий договір вважається розірваним з наступного робочого дня після дати вручення працівнику офіційного повідомлення роботодавця про розірвання трудового договору або через сім календарних днів з дня надходження поштового відправлення роботодавця у поштове відділення за адресою працівника.

В умовах спрощеного режиму норми щодо згоди профспілки не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Також нами вбачається що нові реалії сьогодення розширюють поважні причини для звільнення з ініціативи працівника(відповідно, немає необхідності у двотижневому попередженні), зокрема: ведення бойових дій в районі, де розташоване підприємство; наявна загроза для життя і здоров'я працівника.

Однак існують винятки з вказаної норми: у разі залучення до суспільно корисних робіт, до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури.

Стосовно процедури звільнення за ініціативою роботодавця є певні моменти зокрема, чинне законодавство передбачає, що можна звільнити працівника під час його тимчасової непрацездатності чи під час відпустки (винятками є відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та по догляду за дитиною до досягнення нею 3-річного 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. Тобто роботодавець має право оформити звільнення працівника, поки він перебуває на лікарняному чи у відпустці, однак не звільнити остаточно. Також можливе звільнення в період дії воєнного стану, наприклад у разі прогулу чи систематичних прогулів, без погодження профспілки.

Варто зауважити, що практичне застосування норм про розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця пов'язане з наявністю окремих проблем, як,

наприклад, визначення поважності причин відсутності працівника на робочому місці при застосуванні положень п. 4 ст. 40 КЗпП України, і, особливо в умовах війни, що актуалізує подальші наукові розробки обраної для дослідження теми.

Війна внесла свої правила гри у життя країни в цілому та кожного громадянина зокрема. Однак, наразі Україні вкрай потрібні підприємства, робочі місця та найголовніше люди, які будуть працювати. Тому взаєморозуміння та комунікація між роботодавцем та працівником – це те, що дозволить пройти всі випробування на шляху до відновлення країни.

Список використаних джерел:

1. Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР,1971 додаток до № 50. Редакція від 19.08.22 № 2434-IX
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX
3. Максимов О.М., Бондар О.С. Правове регулювання припинення трудового договору з ініціативи роботодавця. Юридичний науковий електронний журнал. 2022. №5. ст.310-312