

Павліченко І.М.,
старший викладач кафедри права та правоохоронної діяльності
Державний університет «Житомирська політехніка»
Шиманський В.С.,
майор поліції
заступник начальника управління
начальник відділу підтримки управління
головної інспекції ГУНП в Житомирській області
м. Житомир

ДОТРИМАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ ПІД ЧАС ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Менше як через місяць після повномасштабного вторгнення російського агресора, 15.03.2022 було ухвалено Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX, до якого 01.07.2022 внесені зміни згідно із Законом № 2352-IX [1]. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності; особливості роботи осіб, які працюють за трудовим договором у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в ч.1 статті 13 закріплює нову дефініцію в трудовому праві – призупинення дії трудового договору.

Оскільки, поняття призупинення трудового договору є новим у трудовому праві, практично відсутні наукові дослідження та судова практика вирішення трудових спорів з питань призупинення трудового договору.

Отже, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією РФ проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Також Законом визначено строк призупинення трудового договору - цей строк не довше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану

роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути:

– роботодавець – в такому разі призупинення оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця.

– працівник – власну ініціативу працівник оформляє заявою в довільній формі та повідомляє можливими засобами комунікації роботодавця.

Згода другої сторони трудових правовідносин на факт призупинення не потрібна. Умовами призупинення може бути той факт, що працівник абсолютно не може виконувати свої трудові обов'язки (наприклад, переїхав у іншу місцевість і не може працювати дистанційно), або ж те, що роботодавець не має можливості надання роботи (відсутність замовлень, зупинка виробництва, бойові дії, пошкодження виробництва унаслідок бойових дій тощо).

Можемо виокремити наступні юридичні ознаки призупинення трудового договору:

– призупинення трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин;

– працівник не виконує своїх обов'язків;

– статус працівника зберігається;

– роботодавець не несе жодних витрат на утримання працівника або сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ);

– працівник має право на компенсацію втрат в оплаті праці;

– тягар витрат з компенсації оплати праці та сплати ЄСВ лягає на державу-агресора;

– призупинення трудового договору не може бути прихованим покаранням;

– період призупинення трудового договору не входить до стажу для щорічної основної відпустки (стаття 9 Закону України «Про відпустки»);

– призупинення трудового договору не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади;

– в період призупинення трудового договору працівник не має права на отримання статусу безробітного та на призначення виплати допомоги по безробіттю.

Відповідно до частини другої статті 13 Закону призупинення дії оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається: – інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та 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.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору:

– працівник або профспілка за дорученням працівника (працівників) може оскаржити відповідний наказ (розпорядження) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу,

– центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Припис є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Даний припис може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

Призупинення трудового договору може відбутися і до припинення або скасування воєнного стану, в цьому разі працівник повідомляє роботодавця про можливість приступити до виконання своїх трудових обов'язків; або ж роботодавець у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

В разі перебування працівника під час призупинення дії трудового договору на лікарняному – він не буде оплачений.

Таким чином, незважаючи на складну соціально-економічну та військово-політичну ситуацію в нашій країні, законодавці не залишають поза увагою питання трудового права і намагаються забезпечити належний рівень правового регулювання трудових відносин в Україні, наприклад, шляхом запровадження нових форм відносин між працівником і роботодавцем, таких як призупинення трудових відносин.

Список використаних джерел

1. «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX, із змінами № 2352-IX від 01.07.2022.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Про правовий режим воєнного стану. Закон України від 12 травня 2015 року № 389-VIII. в ред. редакції від 19.10.2023, підстава - 3378-IX.
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>