

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Аделіна Анатоліївна ЧУМАКОВА

*студентка 748ю., гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного
університету ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»*

Науковий керівник: *Гуцу С. Ф., канд. юрид. наук,
доцент кафедри права гуманітарно-правового
факультету Національного аерокосмічного
університету ім. М. Є. Жуковського
«Харківський авіаційний інститут»*

На початку військової агресії рф в трудовому законодавстві України з'явилося нове поняття - призупинення трудових відносин. Хоча механізм призупинення дії трудового договору відносно молодий, вже встиг зазнати змін. Не зважаючи на внесені уточнення, призупинення дії трудового договору на сьогодні залишається одним з найгостріших питань у сфері правозастосування, про що свідчить неоднорідність новітньої судової практики та, навіть, ухвалення протилежних за змістом рішень судами за позовами працівників, які оскаржували незаконність винесених роботодавцями наказів про призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору можливе лише у період дії воєнного стану, тобто з 24 лютого 2022 року, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану. Процедура призупинення відсутня в Кодексі законів про працю. Її введено спеціально під воєнний стан Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 (далі – Закон № 2136).

Відповідно до частини 1 статті 13 Закону № 2136 *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 проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [1].

Варто зазначити, що призупинення трудового договору — не синонім звільнення, тому як у ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 прямо сказано, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Водночас на відміну від простою, на термін призупинення дії трудового договору роботодавець не мусить виплачувати працівникові заробітну плату, навіть частково. Також призупинення не прирівнюється до відпустки без збереження [1].

У роз'ясненні Мінекономіки від 23.03.2022 р. зазначено, що головна умова призупинення дії трудового договору – абсолютна відсутність у роботодавця можливості надати роботу, а в працівника – виконувати її [2].

Якщо хоча б одна з перелічених умов не виконується, законодавство забороняє призупинення трудового договору під час воєнного стану в Україні. Якщо наявні обидві підстави для запровадження процедури, тоді роботодавець тимчасово перестав забезпечувати співробітника роботою, а він, своєю чергою, на цей час припиняє виконання зобов'язань за затвердженим трудовим договором.

Отже, Закон № 2352 уточнює умову призупинення дії трудового договору - у зв'язку зі збройною агресією проти України відсутня можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (ч. 1 ст. 13 Закону № 2136) [1].

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану [3].

Порядок призупинення трудового договору з ініціативи працівника передбачає написання співробітником заяви про призупинення дії трудового договору (абз. 2 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136). Написання заяви співробітником потрібне тільки в тому разі, коли призупинення трудового договору на час воєнного стану ініціює саме працівник. Якщо призупинення пропонує роботодавець, в такій заяві немає потреби.

Аналіз судової практики свідчить про відсутність наразі єдиних підходів до вирішення цієї категорії трудових спорів. Так, Ковпаківський районний суд міста Суми рішення у справі № 592/4480/22, провадження № 2/592/1389/22, ухвалюючи рішення про визнання призупинення дії трудового договору незаконним, дійшов висновку, положень Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” вбачається, що Законом надано право роботодавцю призупиняти дію трудового договору з працівниками, що не припиняє трудових відносин, однак таке право роботодавця не є абсолютним. Головною умовою призупинення трудового договору з працівником, є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її [4].

Водночас у рішенні від 05 жовтня 2022 р. Шишацький районний суд Полтавської області, справа № 551/448/22 дійшов висновку про те, що оскаржуваний наказ про призупинення дії трудового договору відповідає вимогам ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” та об'єктивним економічним реаліям, в яких відповідач опинився в наслідок збройної російської агресії, не містить ознак дискримінації по відношенню до позивача, підтвердженням чого є матеріали справи, зокрема й щодо дій роботодавця з тимчасового працевлаштування позивача на іншу роботу, а отже підстави для визнання оспорюваного наказу незаконним та його скасування у суду відсутні.

Таким чином, підставами для призупинення дії трудового договору відповідно до ст. 13 Закону 2136 може бути не лише абсолютна непрацездатність підприємства через його руйнування чи руйнування частини його інфраструктури, а й інші, викликані збройною агресією, фактичні та

економічні чинники, які не дозволяють забезпечити працівника роботою, яку він виконував раніше [5].

Важливо зазначити, що з метою забезпечення захисту працівників від потенційних зловживань роботодавців, пов'язаних з безпідставним призупиненням дії трудових договорів, законом передбачається можливість оскарження працівником наказу про призупинення дії трудового договору до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.

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 [3].

Також, проблемним для правозастосовчої практики на даний час є питання відшкодування працівникам втраченого заробітку за час призупинення дії трудового договору. Єдиною нормою на сьогодні, в якій згадується про відшкодування працівникам втраченого заробітку за період призупинення дії трудового договору, є частина четверта статті 13 Закону № 2136, згідно з якою відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Однак, очевидно, що за відсутності правового механізму реалізації цієї норми, вона залишатиметься суто декларативною.

Позатим, говорячи про відшкодування працівникам втраченого заробітку, вважаємо, що слід враховувати законність призупинення дії трудового договору роботодавцем, що дозволяє, в свою чергу, задіяти інститут матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у разі порушення права на працю незаконним призупиненням дії трудового договору.

На підставі аналізу наявних правових норм у їх системному взаємозв'язку можна дійти висновку, що в разі скасування призупинення трудового договору за ініціативою роботодавця, якщо змінилися обставини, що виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, тобто, коли з'явилась можливість забезпечення працівника роботою та виконання працівником роботи, правові підстави для виплати заробітної плати працівнику за період призупинення дії трудового договору на сьогодні відсутні.

Враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що на даний час у законодавстві існує певна невизначеність та має місце правова колізія між нормами різних нормативно-правових актів щодо можливості здійснення Державною службою з питань праці та її територіальними органами заходів державного контролю з питань додержання законодавства про працю, в тому числі при призупиненні дії трудових договорів.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX-ВР. URL:<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
2. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022р. №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>

3. Коментар Мінекономіки до Закону України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин”. URL: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

4. Рішення Ковпаківського районного суду у міста Суми, справа №592/4480/22, провадження №2/592/1389/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662> (дата звернення: 25.02.2023).

5. Рішення Шишацького районного суду Полтавської області від 05.10.2022р., справа №551/448/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106617316> (дата звернення: 25.02.2023).