

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32782/npnuola.v30.2022.5>*Л. В. Павловська*

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ НА ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Постановка проблеми. Українське законодавство, яке в основному було орієнтоване на мирний час, після 24.02.2022 р. у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, потребувало оновлення для усунення прогалин у нормативному регулюванні в умовах воєнного часу. Одним із першочергових завдань законодавців після запровадження воєнного стану стало прийняття нормативних актів, які б визначали порядок забезпечення прав та основоположних свобод людини і громадянина в умовах особливого періоду нашої держави. У зв'язку з цим, Верховною Радою України оперативно 15 березня 2022 року було прийнято Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX, який визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану. Окрім особливостей трудових відносин на час воєнного стану, законодавцем сформульоване нове для вітчизняного трудового права поняття – призупинення дії трудового договору, яке потребує додаткового вивчення.

Мета статті полягає в аналізі поняття та особливостей призупинення дії трудового договору.

Частиною першою статті 13 Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15.03.2022 № 2136-IX визначено, що у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, дія трудового договору може бути призупинена [1]. В подальшому, Законом України “**Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин**” № 2352-IX від 1 липня 2022р., законодавцем запропоновано нову редакцію зазначеної вище статті 13 Закону України „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану”, якою удосконалено процедуру призупинення дії трудового договору, застосування якої на практиці зараз є досить поширеною.

Як впливає із законодавчого визначення поняття призупинення дії трудового договору, це тимчасове припинення попередньо узгодженої між

працівником і роботодавцем та визначеної у договорі трудової функції працівника у зв'язку із унеможливленням її забезпечення роботодавцем через збройну агресію проти України. Із запропонованого визначення можна сформулювати основні ознаки даного поняття та охарактеризувати їх.

Призупинення трудового договору є тимчасовим, тобто може тривати лише на період запровадженого в країні воєнного стану. Після припинення чи скасування воєнного стану Президентом України відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”, трудовий договір продовжує свою дію. Тимчасовий характер призупинення дії трудового договору визначений лише воєнним станом. Тобто це єдина підстава для його застосування. Це відрізняє його від інших понять, які визначені у трудовому законодавстві, наприклад простою, що може мати місце не лише у разі введення воєнного стану, а й через організаційні, технічні умови чи інші обставини (ст. 32 КЗпП України).

Призупинення дії трудового договору передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків, але воно не тягне за собою припинення трудових відносин, тобто за особою зберігається статус працівника, який на думку С. Вавженчука є доволі привабливим, адже саме він дає змогу “отримати” низку прав, гарантій, що дозволять забезпечити реалізацію суб'єктивних регулятивних трудових прав механізмами превентивної їх охорони та захисту [2, с. 55]. Слід зазначити, що чинний КЗпП України не містить поняття “працівник” та критеріїв визначення його статусу. Попри виділення наукою трудового права вікового, вольового і навіть психологічного критеріїв правового статусу працівника, важливим є факт особистого виконання трудової функції [3, с. 100]. Невиконання працівником безпосередньо власною працею трудової функції ставить під сумнів набуття ним статусу працівника. Однак з вказаного правила є винятки, які пов'язані з непередбаченими чи іншими обставинами. Так, призупинення дії трудового договору зумовлене введенням воєнного стану в країні та неможливістю роботодавцем забезпечити працівника роботою в першу чергу через перебування підприємства, установи, організації у зоні бойових дій та загрозу життю працівника. Наявність загрози для життя за здоров'я працівника, відсутність можливості виконувати вказану роботу дистанційно – є підставою для призупинення дії трудового договору навіть при наявності бажання працівника і далі продовжувати працювати. Тобто право роботодавця призупинити трудовий договір з працівниками не є абсолютним, умовою призупинення дії трудового договору є неможливість роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати її. Однак, як свідчить практика, не завжди роботодавець обґрунтовує своє рішення про призупинення дії трудового договору неможливістю надання роботи через загрозу їх життю та здоров'ю. На практиці, роботодавці обґрунтовують застосування норми про призупинення трудового договору обставинами економічного характеру. Так, рішенням Хмельницького міськрайонного суду Вінницької області від 17.08.2022р. у справі № 149/1089/22, визнано незаконним та скасовано наказ про призупинення трудового договору щодо заступника директора з лікувальної роботи та лікаря невропатолога вищої категорії (внутрішній сумісник) ВСП “Санаторій “МЦРЗ” філії “ЦОВ” АТ “Укрзалізниця”.

Судом встановлено, що наказом директора ВСП № 55 від 22.04.2022 року дію її трудового договору з 25.04.2022 року призупинено до відновлення, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану, чим фактично її відсторонено від роботи. Наказ обгрунтовано відсутністю умов для організації та виконання виробничого процесу санаторно-курортного лікування відповідно до ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15.03.2022 року, Указу Президента України “Про введення воєнного стану в Україні” від 24.02.2022 року. Суд встановив порушення права на працю позивачки, а саме ст. 43 Конституції України, ст. 2-1 КЗпПУ, і ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод. Працюючи на посаді заступника директора з лікувальної роботи та лікаря невропатолога вищої категорії (внутрішній сумісник) вона виконувала роботу, яка передбачена її посадовою інструкцією і яка є необхідною для функціонування закладу. По суті призупинення дії трудового договору позивачки з боку працедавця є відстороненням працівника від роботи без збереження за ним оплати праці. Відповідач не оспорував факту, що позивачка може виконувати роботу, однак стверджував, що у зв’язку з початком військової агресії проти України, він як роботодавець позбавлений можливості забезпечити позивачку роботу через зменшення обсягу пацієнтів, які потребують послуг медичного характеру. Враховуючи всі зазначені обставини, суд прийшов до висновку про свавільний та дискримінаційний характер наказу про призупинення дії трудового договору. Крім того, суд визначив, що підставою для вжиття такого обмеження трудових прав як призупинення дії трудового договору є наявність одночасно двох факторів (обставин): 1 – військова агресія проти України; 2 – виключення можливості надання та виконання роботи. Перший фактор є об’єктивним, доводиться введенням воєнного стану у відповідності до законодавства, є наявним, доказування не потребує в силу ст. 82 ЦПК України, оскільки є загальновідомим. Другий фактор свідчить, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, тобто є оціночним та потребує доказування [4].

Слід зазначити, що відповідно до роз’яснення Міністерства економіки України щодо деяких питань трудового законодавства від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09, під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця 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 неможливе у зв’язку з відсутністю на це його згоди, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії. [5].

Частина 2 ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” зазначає, що призупинення дії трудового дого-

вору має здійснюватися з ініціативи однієї із сторін. Така ініціатива проявляється у поданні працівником заяви та у виданні роботодавцем наказу, 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 відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору [1].

Державна служба України з питань праці (Держпраці) радить у наказі про призупинення дії трудового договору зазначити підставу (заява працівника) або причини неможливості надання роботи (відсутність замовлень, зупинення виробництва, бойові дії, пошкодження виробництва внаслідок бойових дій тощо). Працівника обов'язково потрібно ознайомити з наказом всіма можливими засобами (поштою, електронною поштою, телефоном тощо) [6]. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до Державної служби України з питань праці, або її територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, тобто як було зазначено вище, статус працівника у особи зберігається, а отже й юридичні гарантії забезпечення прав та обов'язків працівника, передбачених у нормах трудового законодавства. Гарантії встановлюють за працівниками збереження правових повноважень, виплат, пільг у тих випадках, коли працівник у звичайних умовах тимчасово не виконує юридичних обов'язків, покладених на нього як на сторону трудових правовідносин [7, с. 137].

Однак у умовах нових реалій, коли першочерговим завданням держави є захист територіальної цілісності країни, життя та здоров'я громадян, положення "мирного" трудового законодавства є дещо обмеженими, це стосується права на відпочинок, на оплату праці та інших прав. На час воєнного стану пріоритетним є застосування положень Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", якщо його норми регулюють деякі аспекти трудових правовідносин інакше, ніж норми КЗпП України. У разі невиконання працівником своїх посередніх трудових обов'язків, роботодавець позбавляється й обов'язку виплачувати йому заробітну плату. Тому за ч. 4 ст.13 вказаного закону, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. В той же час, згідно з роз'ясненням Мінекономіки, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати

ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б [8]. Тому до моменту призупинення дії трудового договору роботодавець має виплатити всі належні кошти працівнику. На вимогу працівника або з власної ініціативи, роботодавець може видати працівнику відповідну довідку про нараховані суми заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було.

Призупинення дії трудового договору на одному підприємстві, не позбавляє права працівника на укладення трудового договору на іншому або ж одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях (ч. 2 ст. 21 КЗпП України), тобто особа має право на сумісництво. Відповідно до ч. 1 ст. 102 № КЗпП України, сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи [9]. Укладаючи ще один трудовий договір, працівник стає учасником двох трудових правовідносин, однак за одним трудовим договором особа не виконує своєї трудової функції та не отримує за це заробітної плати, а це дещо суперечить поняттю сумісництва, якому притаманна така ознака як “виконання додаткової роботи у вільний від основної роботи час”. Тому, враховуючи те, що особа за основним місцем роботи звільняється від своїх трудових обов’язків повністю, вона вправі укласти трудовий договір з іншим роботодавцем і тоді нове місце роботи буде для неї основним. Працівник повинен про це повідомити роботодавця трудові відносини з яким тимчасово призупинені.

Висновки. Проаналізувавши поняття та зміст призупинення дії трудового договору, слід виділити такі його ознаки: 1) носить тимчасовий характер, який визначений часовими рамками особливого воєнного періоду; 2) передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов’язків із збереженням чинності трудового договору; 3) головною умовою призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи; 4) заробітна плата працівнику з яким призупинений трудовий договір не виплачується, однак це не виключає її компенсацію у майбутньому за рахунок держави-агресора.

Література

1. *Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану*: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. *Голос України* від 23 березня 2022р. № 64.
2. Вавженчук С. Правовий статус працівника як суб’єкта охоронних трудових правовідносин. Підприємство, господарство і право № 7. 2016. С. 55-59.
3. Трудове право України [текст] підручник / За загальною редакцією М.І. Іншина, В.Л. Костюка, В.П. Мельника. Вид. 2-ге, перероб. і доп. Київ: Центр учбової літератури, 2016. 472 с.
4. Єдиний державний реєстр судових рішень. Справа № 149/1089/22 URL: <https://reestr.court.gov.ua/Review/105927106> (дата звернення 22.10.2022р)
5. Про надання роз’яснень щодо деяких питань трудового законодавства. Лист Міністерства економіки України від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220198> (дата звернення 23.10.2022р.)

6. Як оформити призупинення дії трудового договору та як вести бухгалтерський облік призупинення дії трудового договору. Роз'яснення Держпраці від 12 квітня 2022 р. URL:<https://od.dsp.gov.ua/news/iak-oformyty-pryzuypennnia-dii-trudovoho-dohovoru>(дата звернення 18.10 2022р.)

7. Малихіна Я.А. Юридичні гарантії за трудовим законодавством України Форум права. 2007. № 2. С. 133-138.

8. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану URL:[https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc_a033-4a4e-a29b_9157cb5a69a2&title=Komenta rMinekonomiki](https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc_a033-4a4e-a29b_9157cb5a69a2&title=Komenta%rMinekonomiki)

9. Кодекс законів про працю. Затверджується Законом № 322-VIII від 10.12.71р. ВВР, 1971, додаток до № 50, ст. 375.

Анотація

Павловська Л. В. Призупинення дії трудового договору на час воєнного стану. – Стаття.

У статті розглядається нове для вітчизняного трудового права поняття – призупинення дії трудового договору, яке діє лише на час запровадженого у державі воєнного стану. Проаналізовано трудове законодавство, яке регулює дане питання. Встановлено, що це тимчасове припинення попередньо узгодженої між працівником і роботодавцем та визначеної у договорі трудової функції працівника у зв'язку із унеможливленням її забезпечення роботодавцем через збройну агресію проти України. Призупинення трудового договору носить тимчасовий характер та передбачає повне припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків із збереженням чинності трудового договору. Підставою для застосування призупинення трудового договору є запровадження воєнного стану в державі. Головною умовою призупинення трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Наявність загрози для життя та здоров'я працівника, відсутність можливості виконувати вказану роботу дистанційно – є підставою для призупинення дії трудового договору навіть при наявності бажання працівника і далі продовжувати працювати. Призупинення дії трудового договору має здійснюватися з ініціативи однієї із сторін. Така ініціатива проявляється у поданні працівником заяви та у виданні роботодавцем наказу. Заробітна плата працівнику з яким призупинений трудовий договір не виплачується, однак це не виключає її компенсацію у майбутньому за рахунок держави-агресора. До моменту призупинення дії трудового договору роботодавець має виплатити всі належні кошти працівнику. Призупинення дії трудового договору на одному підприємстві, не позбавляє права працівника на укладення трудового договору на іншому або ж одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях. Працівник повинен про це повідомити роботодавця трудові відносини з яким у працівника тимчасово призупинені. Розглянуто судову практику щодо призупинення дії трудового договору. Визначені основні ознаки даного поняття.

Ключові слова: трудовий договір, трудові відносини, працівник, заробітна плата, основний трудовий договір.

Summary

Pavlovska L. V. Suspension of an employment contract in wartime. – Article.

The article examines a new concept for Ukrainian labor law – suspension of an employment contract introduced during the war. The labor legislation that regulates this issue is analyzed. It was established that suspension of an employment contract this is temporary suspension of the employee's work function in connection with the impossibility of its provision by the employer due to armed aggression against Ukraine. Suspension of the employment contract is temporary in nature and involves the complete termination of the employee's employment duties while maintaining the validity of the employment contract. The reason for applying the suspension of the employment contract is war in the state. The main condition for the suspension of the employment contract is the absolute impossibility of the employer providing and the employee performing the work. The existence of a threat to the life and health of the employee, the lack of the possibility to perform the specified work remotely is a reason for suspending the employment contract even if the employee wishes to continue working. Suspension of the em-

ployment contract must be carried out at the initiative of one of the parties. Such an initiative is manifested in the submission of an application by the employee and the issuance of an order by the employer. Wages are not paid to an employee with a suspended employment contract, this does not exclude its compensation in the future at the expense of the aggressor state. By the time the employment contract is suspended, the employer must pay all due funds to the employee. Suspension of the employment contract at one enterprise does not deprive the employee of the right to conclude an employment contract at another or several enterprises. The employee must inform the employer about this. The judicial practice regarding the suspension of the employment contract was considered. The main features of this concept are defined.

Key words: employment contract, labor relations, employee, salary, the main employment contract.