

DOI:10.35774/app2022.02.121
УДК 340

Міла Хмара,

кандидат філософських наук, доцент ПВНЗ
«Міжнародний економіко-гуманітарний
університет імені академіка Степана
Дем'ячука», м. Рівне, Україна
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2228-0069>

ОСОБЛИВОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

У статті досліджено особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. Окреслено сучасний стан правового регулювання припинення трудових відносин. Зазначено, що запровадження певних обмежень прав працівників суб'єктів господарської діяльності, а також підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності є виправданими, оскільки направлені на максимально ефективну організацію праці під час війни, однак в окремих випадках призводять до порушення прав працівників.

Ключові слова: трудові правовідносини, трудовий договір, працівник, роботодавець, воєнний стан, припинення трудових правовідносин, припинення трудового договору.

Бібл.: 16.

Khmara M.

Features of the Termination of Employment Relations Under the Conditions of Martial State in Ukraine

The article deals with the peculiarities of the termination of labour relations in the conditions of martial law in Ukraine.

The war, the imposition of martial law, the mobilization of workers, temporary occupation, and the destruction of various enterprises in Ukraine affected the activities of all subjects of economic activity, institutions and organizations throughout the territory of our country and led to changes in the legal regulation of various spheres of the state's life, including including labour relations. With the adoption of the Law of Ukraine of 15.03.2022 № 2136-IX "on Organization of labour relations in the conditions of military condition" in Ukraine certain peculiarities of passing of civil service and service in local self-government bodies, peculiarities of labour relations of employees of economic entities are defined. This law introduced significant changes to labour legislation, including changes to the termination of labour laws and labour contracts.

The current state of legal regulation of termination of labour relations is outlined.

The two types of termination of the labour contract, which are valid during the military condition, are analyzed: the complete termination of the labour contract and suspension of the employment contract, which can be initiated by both the employee and the employer.

It is noted that the suspension of the employment contract is a new effective legislation, the essence of which is to temporarily stop the employer providing the employee with work and temporarily stop the employee performing work under the concluded labour contract in connection with the armed aggression against Ukraine, which excludes the possibility of both parties of labour relations to fulfill the obligations stipulated by the labour contract.

It is noted that the introduction of certain restrictions on the rights of employees of economic entities, as well as enterprises, institutions, organizations, regardless of the form of ownership, are justified, as they are aimed at the most efficient organization of work during the war, but in some cases lead to the violation of the rights of employees.

Keywords: labor legal relations, labor contract, employee, employer, military status, termination of labor legal relations, termination of employment contract.

Постановка проблеми. Війна, введення воєнного стану, мобілізація працівників, тимчасова окупація, руйнування різних підприємств в Україні вплинула на діяльність всіх суб'єктів господарської діяльності, установ та організацій по всій території нашої держави і призвели до внесення змін до правового регулювання різних сфер життєдіяльності держави, в тому числі і трудових відносин. 24 березня 2022 року набрав чинність Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану", яким внесено зміни до чинного законодавства та визначено особливості трудових відносин у таких складний час, в тому числі і щодо порядку припинення трудових відносин [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання сутності, підстав та умов припинення трудових правовідносин були предметом дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, Глазько С.М. розглянув теоретичні аспекти правового регулювання припинення трудового договору [2], Костишева Т.І. визначила підстави та умови виникнення та припинення відносин у сфері контролю дотримання законодавства про працю [3], Шишлюк В.Р. здійснила порівняльний аналіз припинення трудового договору за законодавством України і Польщі [4], Бабенко Е.В. сформульовано цілісну доктрину захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин [5].

Поряд з цим ведення в дію воєнного стану в Україні призвели до змін в правовому регулюванні трудових правовідносин, в тому числі і припинення таких відносин під час війни.

Мета статті – розглянути особливості припинення трудових правовідносин в умовах воєнного стану, визначити актуальні проблеми їх правового регулювання в цей період і перспективи удосконалення чинного законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Основне місце у системі трудових правовідносин належить правовідносинам між роботодавцем і працівником, що за своєю суттю є певними стосунками, що виникають на добровільній основі у результаті укладання трудового договору [6]. Тому саме змістом та межами трудового договору визначаються такі трудові правовідносини [7, с. 102]. Під час укладення трудового договору про роботу працівники реалізують своє конституційне право на працю, право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом, право на своєчасне одержання винагороди (стаття 43 Конституції України), право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів (стаття 44 Конституції України), право на відпочинок (стаття 45 Конституції України), право на соціальний захист (стаття 46 Конституції України), право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів (стаття 36 Конституції України) [8].

Кодексом законів про працю (далі – КзпП) урегульовані трудові відносини між роботодавцем і працівником, визначено гарантії при укладенні, зміні та припиненні трудового договору (стаття 22), визначені підстави припинення трудового договору (стаття 36)[9].

З прийняттям Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» в Україні визначено певні особливості проходження державної служби та служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників суб'єктів господарської діяльності. Цим законом законодавець вніс суттєві зміни до трудового законодавства, в тому числі зміни щодо припинення трудових правовідносин і трудового договору [1].

Припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін чи третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, що не залежать від волі сторін, у порядку, визначеному законодавством [4, с.25]. При цьому припинення трудового договору є правомірним за одночасної наявності таких умов, як: 1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору) [10, с. 137-138].

Законодавець визначив два види припинення трудового договору: повністю припинення трудового договору і призупинення дії трудового договору, що може бути ініційоване як працівником, так і роботодавцем. Зупинимося на цьому більш детальноше.

Відповідно до статті 4 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» працівник може припинити трудові відносини з роботодавцем у бажаний для себе строк, що визначений у заяві без відпрацювання двотижневого строку з моменту написання заяви про звільнення, однак з дотриманням певних умов [1]. До таких умов віднесено:

1) підприємство, установа, організація, де працює такий працівник, має бути розташоване у районах, де ведуться бойові дії [1]. Відповідно до наказу Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 25.04.2022 № 75 «Про затвердження Переліку територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) станом на 11 червня 2022 року» до районів, де ведуться бойові дії віднесено Криворізький і Синельниківський райони Дніпропетровської області, Бахмутський, Волноваський, Горлівський, Донецький, Кальміуський, Краматорський, Маріупольський, Покровський райони Донецької області, Бердянський, Василівський, Запорізький, Мелітопольський, Пологівський райони Запорізької області, Алчевський, Довжанський, Луганський, Ровеньківський, Сватівський, Северодонецький, Старобільський, Щастинський райони Запорізької області, Баштанський, Вознесенський, Миколаївський райони Миколаївської області, Конопотський, Охтирський, Сумський, Шосткинський райони Сумської області, Богодухівський,

Ізюмський, Красноградський, Куп'янський, Лозівський, Харківський, Чугуївський райони Харківської області, Бериславський, Генічеський, Каховський, Скадовський, Херсонський райони Херсонської області [11];

2) існує загроза для життя і здоров'я працівника, крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [1]. Відповідно до статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» одними із заходів правового режиму воєнного стану є запровадження трудової повинності для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та захисту критичної інфраструктури, залучення до суспільно корисних робіт [12].

Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, що затверджені постановою Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 № 753 суспільно корисні роботи – це види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту [13]. До таких робіт можна віднести: ремонтно-відновлювальні роботи, розбір завалів, ремонтні роботи житлових приміщень, роботи з підтримки громадського порядку тощо.

Відповідно до Закону України від 16.11.2021 № 1882-IX «Про критичну інфраструктуру» критична інфраструктура – це об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам, зокрема це підприємства, установи та організації, що здійснюють урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг, енергозабезпечення, водопостачання та водовідведення; продовольче забезпечення; транспортне забезпечення, охорону здоров'я, оборону, державну безпеку, правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою, цивільний захист населення тощо [14].

Стаття 5 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» містить положення щодо особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Зокрема, законодавець надав право роботодавцю звільняти працівника у період його тимчасової непрацездатності, у період перебування працівника у відпустці. При цьому датою звільнення є перший робочий день, що настає за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність або перший робочий день після закінчення відпустки. Однак працівника, що перебуває у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку звільняти заборонено [1].

Втім, підставами звільнення працівника з ініціативи роботодавця у воєнний час є ті ж самі підстави, що діють і у мирний час, що передбачені у статтях 40-41 КзпП [9]. Наприклад, зміна в організації виробництва і праці, систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, прогул тощо.

До того ж, відповідно до статті 47-49 КзпП роботодавець зобов'язаний провести розрахунок з працівником у день звільнення, видати копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні, внести належні записи про звільнення до трудової книжки, видати на вимогу працівника довідку про його роботу на даному підприємстві, установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати [9].

Новелою чинного законодавства є призупинення дії трудового договору. Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 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]. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Таке призупинення трудових відносин оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, де мають бути відображено інформацію про причини призупинення, строк призупинення, умови відновлення дії трудового договору.

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 [1].

На період дії воєнного стану розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації чи профспілкового представника, за винятком звільнення працівників обраних до таких організацій.

Варто теж звернути увагу на те, що сьогодні відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану» проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) припинено [16]. Тому фактично діяльність Державної служби з питань праці, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, а також з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, зводиться до консультивання [17]. Така ситуація також створює відчуття безкарності для роботодавців, що можуть порушувати права працівника. Наприклад, суб'єкт підприємницької діяльності здійснює свою діяльність, є робота, однак з окремими працівниками призупинено дію трудового договору.

Висновки. Аналіз положень про припинення трудового договору, що передбачено Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дає можливість зробити висновок, про запровадження певних обмежень прав працівників суб'єктів господарської діяльності, а також підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності. Такі обмеження в умовах воєнного стану є виправданими, оскільки направлені на максимально ефективну організацію праці під час війни, однак в окремих випадках призводять до порушення прав працівників.

Список використаних джерел

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: *Закон України* від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.04.2022)
2. Глазько С.М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний університет внутрішніх справ. Харків. 2005, 177 с.
3. Костилева Т.І. Підстави та умови виникнення та припинення правовідносин у сфері контролю дотримання законодавства про працю: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Східноукраїнський національний університет ім. Володимира Даля. Луганськ, 2012, 190 с.
4. Шишлюк В.Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017. 259 с.
5. Бабенко Е.В. Доктрина захисту трудових прав працівників при припиненні трудових правовідносин: дис. ... докт. юрид. наук: 12.00.05. Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора юридичних наук за спеціальністю 12.00.05. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. Київ, 2019. 435 с.
6. Юровська В.В. Поняття та ознаки трудових правовідносин. *Право та інновації*. 2016. № 1(13). С. 67-72.
7. Трудове право України: навчальний посібник / кол. авторів; за ред. В. О. Кучера. Львів: ЛьвДУВС, 2017. 564 с.
8. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> (дата звернення: 22.04.2022)
9. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20220617#Text> (дата звернення: 20.04.2022)
10. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків: Вид-во 2022. 376 с.
11. Про затвердження Переліку територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) станом на 11 червня 2022 року»: наказ Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 25.04.2022 № 75. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0453-22/ed20220617#Text> (дата звернення: 20.04.2022)
12. Про правовий режим воєнного стану: *Закон України* від 12.05.2015 № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/ed20220615#Text> (дата звернення: 22.04.2022)
13. Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 13.07.2011 № 753. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF/ed20190417#Text> (дата звернення: 20.04.2022)
14. Про критичну інфраструктуру: *Закон України* від 16.11.2021 № 1882-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text> (дата звернення: 20.04.2022)
15. Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF/ed20220517#Text> (дата звернення: 21.04.2022)

16. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці : *постанова Кабінету Міністрів України* від 11.02.2015 № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.04.2022)

References

1. *Pro orhanizaciyu trudovykh vidnosyn v umovax voyennoho stanu: Zakon Ukrainy [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine]* (2022 March 15) № 2136-IX. <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
2. Hlazko, S. M. (2005). *Pravove rehulyuvannya pryypynennya trudovoho dohovoru: teoretychnyj aspekt [Legal regulation of termination of the employment contract: theoretical aspect]*: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Kharkiv [in Ukrainian].
3. Kostylyeva, T. I. (2012). *Pidstavy ta umovy vynyknennya ta pryypynennya pravovidnosyn u sferi kontrolyu dotrymannya zakonodavstva pro pracyu [Grounds and conditions for the emergence and termination of legal relations in the field of monitoring compliance with labor legislation]*: dys. ... kand. yuryd. nauk: 12.00.05. Luhansk. [in Ukrainian].
4. Shyshlyuk, V. R. (2017). *Pryypynennya trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy i Polshhi [Employment contract termination procedure under Ukrainian and Polish law]*: dys. ...kand.yuryd. nauk: 12.00.05. Odesa. [in Ukrainian].
5. Babenko, E. V. (2019). *Doktryna zaxystu trudovykh prav pracivnykiv pry pryypynenni trudovykh pravovidnosyn [Doctrine of protecting the labour rights of employees in termination labour legal relationship]*: dys. ... dokt. yuryd. nauk: 12.00.05. Dysertaciya na zdobuttya naukovoho stupenya doktora yurydychnykh nauk za specialnistyu 12.00.05. Kyiv [in Ukrainian].
6. Yurovska, V. V. (2016). *Ponyattya ta oznaky trudovykh pravovidnosyn [Concept and features of labor relations]. Pravo ta innovacii – Law and innovation, 1(13)*. [in Ukrainian]
7. *Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]: navchalnyj posibnyk / kol. avtoriv; za red. V. O. Kuchera*. viv. 2017. [in Ukrainian].
8. *Konstytutsiia Ukrainy [Constitution of Ukraine]* (1996 June 28) № 254k/96-VR. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text> [in Ukrainian].
9. *Kodeks zakoniv pro pracyu Ukrainy [The Labour Code]: Zakon Ukrainy* (1971 Dec. 10) № 322-VIII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/ed20220617#Text> [in Ukrainian].
10. *Trudove pravo Ukrainy [The labor Law of Ukraine]: pidruchnyk (za red. prof. O. M. Yaroshenko)*. Kharkiv. [in Ukrainian].
11. «*Pro zatverdzhennya Pereliku terytorialnykh hromad, yaki roztashovani v rajoni provedennya voyennykh (bojovykh) dij abo yaki perebuvaivut» v tymchasovij okupaciyi, otochenni (blokuvanni) stanom na 11 chervnya 2022 roku*» [On the approval of the List of territorial communities that are located in the area of military (combat) operations or that are under temporary occupation, encirclement (blockade) as of June 11, 2022]: nakaz Ministerstva z pytan reintehracyi tymchasovo okupovanykh terytorij Ukrainy (2022 April 25) № 75. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0453-22/ed20220617#Text> [in Ukrainian].
12. *Pro pravovyy rezhyim voyennoho stanu [On the legal regime of martial law]: Zakon Ukrainy* (2015 May 12) № 389-VIII. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19/ed20220615#Text> [in Ukrainian].
13. *Poryadok zaluchennya pracezdatnykh osib do suspil'no korysnykh robit v umovax voyennoho stanu [The procedure for involving able-bodied persons in socially useful works under martial law]*: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy (2011 July 13) № 753. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/753-2011-%D0%BF/ed20190417#Text> [in Ukrainian].
14. *Pro krytychnu infrastrukturu [On critical infrastructure]: Zakon Ukrainy* (2021 Nov. 16) № 1882-IX. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1882-20#Text> [in Ukrainian].
15. *Pro pryypynennya zaxodiv derzhavnoho nahlyadu (kontrolyu) i derzhavnoho rynkovoho nahlyadu v umovax voyennoho stanu [On the termination of measures of state supervision (control) and state market supervision under martial law]*: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy (2022 March 13) №303. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-%D0%BF/ed20220517#Text> [in Ukrainian].
16. *Pro zatverdzhennya Polozhennya pro Derzhavnu sluzhbu Ukrainy z pytan praci [On the approval of the Regulations on the State Service of Ukraine on labor issues]*: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy (2015 Feb.11) № 96. Retrieved from URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF#Text> (дата звернення: 24.04.2022) [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 17.05.2022.