

LABOR LAW AND SOCIAL WELFARE LAWDOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-229-6-22>**SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT
IN THE CONDITIONS OF MILITARY STATE IN UKRAINE****ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ
В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ****Zolotarova O. A. Золотарьова О. А.**

*Associate Professor of the Department of
Legal Disciplines,
Adjunct Professor of the International
Personnel Academy
Odesa Institute PrJSC
«Higher educational institution
«Interregional Academy of Personnel
Management»
Odesa, Ukraine*

*доцент кафедри правових дисциплін,
ад'юнкт-професор
Міжнародної Кадрової Академії
Одеський інститут
ПрАТ «Вищий навчальний заклад
«Міжрегіональна Академія управління
персоналом»
м. Одеса, Україна*

Війна в Україні зумовила прийняття тимчасового надзвичайного трудового законодавства. Так, 24 березня 2022 року набув чинності Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (далі – Закон № 2136). На період дії воєнного стану цим Законом вводяться обмеження права на працю та на страйк. Закон ввів новий правовий інститут – «Призупинення дії трудового договору», норми якого потребують сучасного аналізу для правильного застосування на практиці.

ІНТЕРНЕТ рясніє публікаціями на сайтах і в блогах юристів, адвокатів, кадровиків, де фахівці зазначають, що з початком воєнних дій практично «всім роботодавцям довелося шукати модель допустимої поведінки у відносинах з трудовим колективом» [7]. Володимир Ковальчук зробив аналіз «Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України» [1]. Проте на момент нашого невеликого аналізу нового правового інституту трудового права жодного наукового дослідження з цієї теми ще не було здійснено. Тому мета нашого дослідження – проаналізувати зміст правового інституту «Призупинення трудових відносин» в умовах війни та порядок його належної реалізації.

Цьому тимчасовому правовому інституту присвячена стаття 13 Закону № 2136, яка зазначає, що «призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. У разі призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. 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» [5, ст. 13]. Деякі юристи вважають невдалим формулювання дефініції такого призупинення [3], але суть призупинення, на наш погляд, в Законі № 2136 є очевидною.

Важливо враховувати, що призупинення може бути застосоване не за будь-яких умов, а лише якщо можливість надання та виконання роботи є унеможливленою у зв'язку з військовою агресією проти України. У цьому разі трудові відносини фактично тривають, але роботодавець тимчасово припиняє забезпечувати працівника роботою і зарплатою, а працівник тимчасово припиняє працювати за трудовим договором. Працівника не може бути звільнено через невиконання роботи протягом періоду такого призупинення. Міністерство економіки України в листі від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 роз'яснило умови призупинення дії трудового договору, зазначивши, що головна умова призупинення дії трудового договору – *абсолютна* відсутність у роботодавця можливості надати роботу, а в працівника – виконувати її [4].

Про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості повідомляють один одному в будь-який спосіб, це можуть бути усні й письмові заяви, ознайомлення з наказом, лист поштою, телефонні чи електронні повідомлення тощо. Наказ про призупинення дії трудового договору належить до кадрових наказів тривалого строку зберігання. Вважаємо, що умова за *можливості* підлягає застосуванню, коли окупантами блоковано засоби мобільного чи ІНТЕРНЕТ зв'язку, або коли працівник не виходить на зв'язок з причин взяття його в полон чи в заручники, або коли він тяжко поранений тощо. Юристи в своїх блогах висловлюють думку, з якою слід погодитись, що у випадку судових спорів роботодавцю потрібно буде доводити, за яких конкретно поважних причин він не міг зв'язатися з працівником для отримання від нього відповіді.

Закон № 2136 діє протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [6], та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, трудовий договір може бути призупинено лише на зазначений період. У цей період працівнику не нараховують зарплату і він не має права на оплату лікарняних, адже немає втрати заробітку. Відповідно до положень ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснило військову агресію проти України. Механізм такого відшкодування має бути визначений надалі, сьогодні він відсутній. Таким чином, для подальшої реалізації зазначеної норми кожному роботодавцю необхідно фіксувати суми зарплати та компенсаційних виплат, які належали би працівникові, і розмір потенційного ЄСВ, бо усі ці витрати має відшкодувати країна-агресор. Навряд чи Росія захоче добровільно відшкодувати Україні збитки, включаючи зазначені виплати працівникам, ймовірно, цей механізм розрахунків і відшкодувань буде напрацьований разом з європейськими партнерами нашої країни. Безумовно, пройде тривалий час, поки працівники реально отримають свою зарплату, а роботодавці – суми ЄСВ.

Під час нашого дослідження вивчено практику дій шведської компанії «Н&М», яка на час війни взагалі вийшла з українського ринку: працівникам магазину в м. Одеса, що розташовувався в розбомбленому торговельному центрі «Рів'єра», роботодавець оплачує 2/3 від суми зарплати, використовуючи ст. 113 КЗпП України про простій [2, ст. 113]. За логікою, їм слід було б застосувати механізм призупинення дії трудового договору, проте для українських працівників оплата двох третин зарплати в умовах війни є позитивним і гуманним рішенням.

Висновки. Таким чином, форс-мажорні обставини в умовах війни стали підставою прийняття тимчасового надзвичайного трудового законодавства, в якому, зокрема, передбачено новий інститут *призупинення дії трудового договору*, що не припиняє трудових відносин між працівником та роботодавцем. Таке призупинення можливе лише за наявності абсолютної неможливості надавати роботу та виконувати її. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам, а так само суми ЄСВ, які мали б сплачуватись з сум зарплат, на час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснило військову агресію проти України. До такої компенсації період призупинення дії трудового договору не включається до соціального страхового стажу працівника.

Вважаємо, що під час призупинення дії трудового договору за основним місцем роботи працівник має право працювати тимчасово на інших підприємствах. Закон не забороняє роботодавцям, при фактичному призупиненні дії трудового договору, добровільно виплачувати працівникам частину зарплати, по аналогії з виплатами під час простою.

Література:

1. Ковальчук В. Трудові відносини під час війни: аналіз норм надзвичайного трудового законодавства України. URL: http://es.kiev.ua/cmsfileadminupload2/Trudovi_vidnosini_2022.pdf (дата звернення: 13.07.2022).
2. Кодекс законів про працю України: Редакція від 17.06.2022. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 13.07.2022).
3. Кочеров Михайло. Призупинення дії трудового договору в умовах війни: новели закону. *Юридична Газета online*. URL: <https://yur-gazeta.com/dumka-eksperta/prizupinennya-diyi-trudovogo-dogovoru-v-umovah-viyuni-noveli-zakonu.html> (дата звернення: 13.07.2022).
4. Про надання роз'яснення: Лист Мінекономіки України від 09.05.2022 р. № 4712-06/22838-09 URL: <https://document.vobu.ua/doc/13144> (дата звернення: 13.07.2022).
5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15 березня 2022 року. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 13.07.2022).
6. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 р. №389-VIII. Редакція від 15.06.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 13.07.2022).
7. Федоришин Олександр. Призупинення трудових відносин у воєнний час. *Ліга. Блоги*. URL: <https://blog.liga.net/user/ofedoryshyn/article/45060> (дата звернення: 13.07.2022).