

УДК [349.2:347.92]"364"

DOI: 10.15587/2523-4153.2022.268985

ВОЄННІ НОВЕЛИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА КРІЗЬ ПРИЗМУ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

А. І. Сліпачик

An analysis of the peculiarities of labour relations legal regulation under martial law is presented. There were considered and analysed certain aspects of the newly adopted laws on the organization and optimization of labour relations under the conditions of the special regime, the latest changes to the Labour Code of Ukraine and other laws in the field of labour that regulate issues of remuneration, suspension, termination of labour relations in realities of war. The practical implementation through the prism of judicial practice of both innovations in labour legislation and individual problematic issues that arise during the settlement of labour conflicts (disputes) is proven. In connection with the understanding that in the future the number of categories of cases, related to the resolution of labour conflicts (disputes) that arose after February 24, 2022, will only increase, judges should consider that a formal reference to the martial law is not sufficient cause of the reasonableness of the non-fulfilment of obligations, assigned to the parties of a labour contract, moreover, when assessing the factual circumstances of the case, it is necessary to take into account the geographic position of the region where the labour activity is performed. The author has analysed the activity of highest bodies of state authority, which is accompanied by the introduction of a number of programs, aimed at supporting the national economy, business and stimulating the growth of employment among the population in extremely difficult conditions. The further tendency of prospects for the development of labour legislation in modern conditions is clarified. The author emphasizes the importance of continuing the economic development of Ukraine, because the greater number of successes on the economic front, the more opportunities will appear to improve defence capabilities on the military front, which in turn will be an important step for our joint victory, in which the participation of each of us is extremely important

Keywords: right to labour, labour relations, martial law, judicial practice, labour legislation, prospects for the development of labour law

How to cite:

Slipachyk, A. (2022). Military novels of labour legislation through the prism of judicial practice. ScienceRise: Juridical Science, 4 (22), 10–23. doi: <http://doi.org/10.15587/2523-4153.2022.268985>

© The Author(s) 2022

This is an open access article under the Creative Commons CC BY license hydrate

1. Вступ

Кожна людина має фундаментальне право мати можливість працювати, що забезпечуватиме вести гідний спосіб життя. 24 лютого 2022 року – не просто дата, це та чорна ніч, яка вплинула на життя кожного українця, хоча фактичний її відлік ведеться ще з 2014 року. Ці події змусили багатьох українців залишити дім, роботу, евакуюватися у більш безпечні регіони, іноземні країни з метою захистити себе та сім'ю від постійної небезпеки. Враховуючи надзвичайно складні обставини, в яких опинилася наша держава: окупація значної території України, мобілізація працівників на фронт для відбиття нападу агресора, втрата працівниками робочих місць та руйнування інфраструктури важливо продовжувати забезпечувати економічний розвиток України. Економічний фронт, на якому знаходяться працівники та роботодавці дає можливість забезпечувати потреби цивільного населення та сприяє покращенню обороноздатності України, наближаючи нас до перемоги.

2. Літературний огляд

У науці трудового права питання регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану набирає все більшої популярності як у науковій спільноті, так і правозастосовувачів. Зокрема, О. Луценко [1, с. 427] у своїй роботі охарактеризувала призупинення дії трудового договору, як новітній механізм регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану. О. С. Щукін [2, с. 537] зосередив увагу на правовому регулюванні питань: невиходу працівників на роботу у

період дії особливого режиму та працівників, що залишилися проживати і працювати на тимчасово окупованих територіях. О. Серета, Ю. Бурнягіна та Н. Галкіна [3, с. 52] запропонували запустити експериментальний проект у сфері професійного розвитку наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників під час особливого періоду. О. Ступак [4] проаналізовано особливості дії форс-мажорних обставин (воєнний стан) в залежності від регіону України та їх вплив на трудові правовідносини починаючи з 2014 року. Саме тому з огляду на актуальність, динамічність, новачітність внесення змін до трудового законодавства тема «Воєнні новели у трудовому законодавстві крізь призму судової практики» стала предметом нашого часткового дослідження.

3. Мета та завдання дослідження

Мету дослідження становить поглиблене вивчення змін та особливостей правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Роз'яснення змісту новацій, що закріплені в нормативно-правових актах прийнятих законодавцем після 24 лютого 2022 року та їх практичне втілення у судовій практиці.

Для досягнення вказаної мети були поставлені наступні завдання:

1. Надання детальної характеристики, виходячи з аналізу змісту «воєнних» законодавчих норм та практичного втілення у правозастосовній практиці «призупинення дії трудового договору»; проведення порівняльного аналізу останнього з простим;

2. Висвітлити окремі питання регулювання відносин у сфері праці в умовах подій, що відбуваються на прикладі: оплати праці; особливостей підстав звільнення та колабораційної діяльності з огляду на аналіз позицій наукової спільноти, законодавчих норм та правових позицій судів;

3. Простежити тенденцію перспектив розвитку трудового законодавства в особливий період.

4. Матеріали і методи

Методологічну основу дослідження складає низка загальнонаукових методів, зокрема, діалектичний, метод синтезу, системний, а також спеціальних юридичних (порівняльно-правовий, формально-логічний, формально-юридичний, структурно-функціональний та ін.) методів наукового пізнання. Поєднання згаданих методів і відповідних методологічних підходів дозволяє комплексно проаналізувати сутність й особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану та з'ясувати тенденції і перспективи їх розвитку.

4. Результати дослідження та їх обговорення

У зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України "Про правовий режим воєнного стану" Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб [5].

Перш за все, доцільно з'ясувати сутність поняття «воєнний стан» і його особливості в розрізі регулювання трудових відносин на прикладі законодавства України. Досліджуючи сутність і зміст правового режиму воєнного стану, погоджуємося з позицією науковців, що, по-перше, воєнний стан – це особливий правовий режим, який встановлюється в державі чи окремих її місцевостях; по-друге, під час його введення органи державної влади наділяються особливими повноваженнями для відвернення загрози або відсічі збройній агресії проти країни; по-третє, під час введення воєнного стану має місце обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень; по-четверте, в країні настає особливий правовий період [6, с. 10].

Трудове право з-поміж інших галузей права, характеризується насамперед своєю соціальною спрямованістю. Розуміючи, що чинне на 24 лютого 2022 року законодавство про працю не адаптовано під реалії введення на території України воєнного стану, що в свою чергу призводитиме до нівелювання його призначення, перед законодавцем постав виклик у найкоротші строки адаптувати трудове законодавство під реалії війни.

Сучасні події зумовили новий етап у розвитку трудового права. 15 березня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7] (набрав чинності 24.03.2022 року), який і став тим локомотивом, що вніс революційні зміни в регулювання трудових відносин на період дії режиму воєнного стану.

Глава XIX Кодексу законів про працю (далі – КЗпП) «Прикінцеві положення» була доповнена п. 2: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий

режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"» [8].

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-IX: «на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю ... у частині відносин, врегульованих цим Законом» [7].

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-IX також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

В умовах воєнного стану трудове законодавство динамічно розвивається з метою розробки ефективного механізму забезпечення та захисту трудових прав, свобод та інтересів як працівників так і роботодавців, оптимізації трудових відносин між сторонами. Оскільки, ми розуміємо, що надмірний формалізм процедур є недоречним в умовах екстраординарної ситуації в якій опинилися сторони трудового договору.

1 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (набрав чинності 19.07.2022 року) [9].

Фактично повномасштабне вторгнення російської федерації на територію нашої держави, яке розпочалося у лютому 2022 року, безумовно вплинуло на всі сфери життя українського народу. У сфері трудових правовідносин, мабуть, найбільше. У зв'язку з прийняттям рішення про введення в Україні режиму воєнного стану, що пов'язане з військовою агресією російської федерації проти України, у правовому полі існування українського суспільства здобули свого значного поширення проблеми, які досі були лише поодинокими. Існування постійної загрози життю та здоров'ю, змушує українців залишати своє постійне місце проживання, роботу та переміщуватися у межах країни до інших більш безпечних населених пунктів, міст, регіонів, областей або взагалі виїжджати за кордон. Дана ситуація породжує ряд нагальних правових питань щодо неможливості подальшої роботи таких осіб на тому чи іншому підприємстві, в установі або організації.

Новелою у трудовому законодавстві стало введення нового поняття «призупинення дії трудового договору». Раніше такої можливості не існувало в трудовому законодавстві. Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7]: 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.

З даного визначення поняття, можна зробити висновок про те, що призупинення дії трудового договору вважатиметься легітимним, виключно при наявності трьох умов:

- по-перше: роботодавець не може забезпечити працівника роботою;
- по-друге: у працівника відсутня можливість виконувати свої трудові обов'язки;
- по-третє: збройна агресія.

Відповідно, якщо хоча б одна з перелічених вище умов відсутня, законодавство забороняє призупинення трудового договору під час воєнного стану в Україні.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові – виконувати роботу). Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, 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 можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії [10].

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися: за ініціативи однієї із сторін (як роботодавця, так і працівника) на строк не більше ніж період дії воєнного стану [7].

Ініціатива працівника:

1. Написання працівником заяви про призупинення дії трудового договору.

2. Роботодавець розглядає та реєструє заяву, переконується, чи справді він не може надавати працівникові роботу через воєнний стан в Україні.

У випадку, коли є можливість забезпечувати роботою, але працівник не може її виконувати, роботодавець інформує про неможливість призупинення дії трудового договору за відсутності законної підстави.

Не буде призупиненням:

1. Коли роботодавець може забезпечити працівника роботою, але він виїхав за кордон.
2. Працівник може працювати, але у роботодавця відсутні кошти для оплати праці.

Отже, якщо ж працівник бажає та може виконувати роботу або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору неможливо.

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. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади [7]. Незалежно від того, хто був ініціатором, роботодавець або кадровик готує наказ про призупинення дії трудового договору.

Згідно з аб. 1 ч. 2 ст. 13 вищезазначеного закону [7] встановлюються основні вимоги до оформлення призупинення дії трудового договору, яке здійснюється наказом (розпорядженням) роботодавця, який має містити:

1. інформацію про причини призупинення дії трудового договору (у тому числі деталізувати обставини, що засвідчують неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки);
2. спосіб обміну інформацією між сторонами;
3. строк призупинення дії трудового договору;
4. кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності) працівника (ів);
5. 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 у паспорті) відповідних працівників;
6. умови відновлення дії трудового договору.

аб. 2 ч. 2 ст. 13 [7] 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). З метою забезпечення безперервності здійснення влади та стабільності функціонування державних органів та органів місцевого самоврядування. Розуміємо, що на всі інші категорії працівників даний пункт не розповсюджується.

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу (Держпраці, або територіального органу Держпраці), який, 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, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Це здійснюється з метою забезпечення захисту працівників від потенційних зловживань роботодавців, пов'язаних з безпідставним призупиненням дії трудових договорів [7].

Відмова роботодавця від виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю тягне за собою відповідальність, передбачену абзацом дев'ятим частини другої статті 265 КЗпП – порушення інших вимог законодавства про працю, та статті 188-6 КУпАП – невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю [10].

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в аб. 2 ч. 2 ст. 13 Закону [7], можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією. Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу (Держпраці або територіального органу Держпраці) може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку [7].

Таким чином, оскарження працівником наказу про призупинення дії трудового договору є заходом контролю для роботодавця зі сторони Держпраці.

Під час проведення заходу контролю вивчатиметься питання наявності підстав для призупинення дії трудового договору. Держпраці за погодженням з військовою адміністрацією зможе зобов'язати роботодавця: скасувати відповідний наказ або усунути порушення законодавства про працю в інший спосіб. У свою чергу, роботодавець або виконує такий припис, або звертається до суду.

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 [7].

З цієї метою роботодавець повинен продовжувати вести облік в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б. Таким чином, роботодавець не виплачує заробітну плату під час призупинення, але має фіксувати суму зарплати, яку працівник не отримав за час, коли трудові відносини призупинили, а також розмір ЄСВ, який мав би сплатити роботодавець.

Як зазначає з цього приводу, Галкіна Н. М.: «...призупинення дії трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість роботодавця надати, а працівника – виконувати роботу, може бути табельовано як «інші причини неявок» [11, с. 41].

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не передбачено особливостей щодо процедури звільнення та проведення розрахунків з працівниками, з якими роботодавцем призупинено дію трудового договору. З цього випливає, що роботодавець має керуватися статтями 47 та 116 Кодексу законів про працю України. Це означає, що в день звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (ст. 116 КЗпП) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 КЗпП, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Однак, оскільки компенсувати заробітну плату має держава-агресор, то доцільно отримати від роботодавця інформацію про заробітну плату, розмір гарантійних та компенсаційних виплат на час призупинення дії трудового договору.

Як повідомляє, Державна служба України з питань праці: «...у разі звільнення працівника у період призупинення дії трудового договору роботодавець має виплатити йому всі належні кошти до дня призупинення дії трудового договору» [12].

Як зазначає з цього приводу, О. Луценко: «...призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану не найкращий спосіб організації трудових відносин, особливо для працівників, позаяк вони на цей період будуть позбавлені заробітку та інших гарантійних та компенсаційних виплат. Утім для роботодавців такий спосіб може стати в нагоді на час відновлення потужностей підприємств, установ та організацій, і в той же час зберегти кадровий потенціал» [1, с. 427].

В період дії воєнного стану, коли роботодавець не завжди має можливість забезпечити функціонування підприємства, йому необхідно визначити режим роботи працівників, чи запровадити простій, або застосувати призупинення дії трудового договору. Незважаючи на формальну схожість правової природи нижче зазначених юридичних категорій, вони мають ряд характерних відмінних ознак (табл. 1).

У Рішенні Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 27.06.2022 р. у справі № 279/1611/22 позивачу в задоволенні позовних вимог щодо скасування наказу про призупинення дії трудового договору було відмовлено. *Правова позиція суду першої інстанції:* «Таке рішення роботодавець був вимушений прийняти у зв'язку з тим, що об'єкт № 3 знаходиться в безпосередній близькості до військового об'єкту (військова частина), який неодноразово піддавався ракетним та бомбовим ударам. Тобто, через військову агресію проти України роботодавець не в змозі забезпечити позивачу безпечні умови роботи, а тому прийняття такого наказу стало вимушеним кроком» [13].

У Постанові Житомирського апеляційного суду від 18.08.2022 р. у справі № 279/1611/22 рішення суду першої інстанції [9] залишено без змін і відповідно апеляційну скаргу без задоволення. Зміст апеляційної скарги полягав у наступному: «...відповідач не попередив про зміну умов праці, не запропонував позивачу для переведення на час відсторонення усі наявні вакансії, чим порушив положення статей 32, 34 КЗпП України. Зазначає, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, які мають виконуватись одночасно. Вважає дії відповідача щодо призупинення дії трудового договору протиправними». *Правова позиція апеляційного суду:* «Посилання в апеляційній скарзі на те, що відсутні умови для призупинення дії трудового договору, а саме - абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи, не заслуговують на увагу, оскільки встановлено, що об'єкт № 3 Ушомирського лісництва ДП «Коростенський лісгосп АПК», де працює позивач, знаходиться в безпосередній близькості до військового об'єкту та може піддаватись ракетним та бомбовим ударам. Такі обставини виключають

можливість надання роботодавцем роботи і її виконання в зазначеному обході та неможливість забезпечити безпечні умови праці через військову агресію проти України. Доводи в апеляційній скарзі про те, що відповідач не попередив про зміну умов праці, не запропонував позивачу для переведення на час відсторонення усі наявні вакансії, чим порушив положення статей 32, 34 КЗпП України не можуть бути враховані, оскільки норми закону про зміну істотних умов праці та повідомлення працівника не пізніше ніж за два місяці не застосовуються до положень ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Простій не є тотожним поняттям призупиненню трудового договору, оскільки підставою для призупинення дії трудового договору є відсутність роботи або відсутність її виконання працівником лише під час воєнного стану» [14].

Таблиця 1

Порівняльна таблиця: «Простій VS Призупинення дії трудового договору»	
Простій	Призупинення дії трудового договору
Визначення	
зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами	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
Підстави запровадження	
будь-які обставини, яку зумовили призупинення роботи (наприклад: введення воєнного стану, відсутність сировини, пошкодження підприємства в результаті форс-мажорних обставин тощо)	збройна агресія проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором
Тривалість (період дії)	
може тривати без обмеження часу доки існують обставини, на підставі яких його запроваджено	– 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.
Суб'єкт прийняття рішення (ініціатор)	
роботодавець	за ініціативою однієї із сторін (як роботодавець так і сам працівник)
Коло осіб, на яких поширюється дія відповідного рішення	
може запроваджуватися щодо всього підприємства, або відділу або конкретного працівника	індивідуальний характер
Оплата	
– не з вини працівника: оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу); – з вини працівника: не оплачується (ст. 113 КЗпП)	заробітна плата не виплачується
Страховий стаж	
У випадку оплати підприємством простою (виплата 2/3 окладу), період його дії зараховується до страхового стажу працівника	У випадку призупинення дії трудового договору ЄСВ за працівника не сплачується, відповідно у цей період страховий стаж не зараховується
Наявність наказу	
Видається	Видається

Таким чином, виходячи з аналізу змісту законодавчих норм та сформованої судової практики варто зазначити, що легітимне застосування сторонами трудового договору законодавчої но-

вації «призупинення дії трудового договору» можливе в сукупності дотримання наступних умов: абсолютної неможливості через збройну агресію: роботодавцем надати роботу, а працівником – виконувати її. Зауважимо, що навіть за наявності бажання працівника продовжувати виконувати роботу, але у зв'язку з наявністю реальної небезпеки для життя та здоров'я останнього внаслідок загрози постійних артобстрілів території підприємства, його місцезнаходження поряд з стратегічним військовим об'єктом, який неодноразово піддавався ракетним та бомбовим ударам, територіальними межами державного кордону, а також поблизу території де ведуться бойові дії легітимним вбачається призупинити дію трудового договору.

В аспекті новацій регулювання трудових відносин у період дії воєнного стану, важливим з нашої точки зору залишається питання регулювання трудових відносин з працівниками, які вимушені були залишитись проживати та працювати на тимчасово окупованих територіях, що фактично перетворило їхнє життя на виживання. Окрім того, ми розуміємо, що працівників можуть змушувати надавати медичні чи освітні послуги або здійснювати інший вид діяльності на користь окупантів. У цьому випадку звернемось до правових норм закріплених у Законі України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» [15]. Згідно з ст. 7 цього закону: «Для громадян України, які проживають на тимчасово окупованій території, реалізація прав на зайнятість, пенсійне забезпечення, загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності, від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, на надання соціальних послуг здійснюється відповідно до законодавства України». Таким чином, питання пов'язані з регулюванням трудових відносин на період дії воєнного стану на тимчасово окупованих, деокупованих та в цілому на всій території України є аналогічними.

Водночас у даній площині важливим є ключовий нюанс, що стосується належного обліку виконання працівниками їх посадових обов'язків виключно на користь українських роботодавців та виконання норми робочого часу. Оскільки ст. 19 вищевказаного закону [15] передбачає наступне: «особи, винні у порушенні вимог цього Закону, несуть відповідальність, передбачену законом».

Як зазначає, з цього приводу Щукін О. С.: «... у випадку коли виконання трудової функції суміщається із колабораційною діяльністю (у розумінні Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо встановлення кримінальної відповідальності за колабораційну діяльність» від 3 березня 2022 року № 2108-IX), належне виконання працівником трудових обов'язків не відбувається, та відповідні періоди часу не оплачуються та можуть бути визнані прогулом без поважних причин або іншим порушенням трудової дисципліни. У випадку неможливості або відмови від виконання працівником його трудових обов'язків через окупацію роботодавцем має бути вирішено питання подальшого статусу працівника, де найбільш очевидними рішенням буде одне з наступних: оголошення простою; призупинення дії трудового договору або переведення працівника на дистанційну роботу» [2, с. 537].

Питання пов'язані з колабораційною діяльністю порушені у статті 111-1 КК України [16]. Натомість, якщо роботодавці та працівники не здійснювали дій, які передбачені у статті 111-1 КК України, діяння неумисно, перебуваючи під фізичним, психологічним примусом окупаційних військ, то ми не можемо кваліфікувати такі дії як колабораційна діяльність.

На даний час, у Верховній Раді України зареєстрований законопроект № 7646 від 08.08.2022: Проект Закону про внесення змін до Закону України "Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України" щодо особливостей діяльності на тимчасово окупованій території України, текст якого для ознайомлення поки відсутній на сайті Верховної Ради України [17].

У Постанові КЦС ВС від 10 лютого 2021 року у справі № 229/2246/18 за позовом про стягнення заробітної плати за час перебування в полоні у незаконних збройних угруповань так званої ДНР, правова позиція суду полягає у наступному: «... гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП України, в тому числі щодо збереження середньої заробітної плати, не розповсюджуються на працівників, які не проходили військову службу, однак були незаконно позбавлені волі або захоплені як заручники незаконними збройними формуваннями. Встановлено, що під час затримання незаконними збройними формуваннями позивачка не виконувала трудових, державних або громадських обов'язків та не залучалася як працівник до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію». Вина відповідача як роботодавця в невиплаті позивачу заробітної оплати у спірний період відсутня [18].

Серед новацій підстав припинення трудового договору передбачених Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» [9] від 01.07.2022 р. № 2352-IX, який набрав чинності 19.07.2022 року є доповнення статті 36 КЗпП України наступними пунктами:

8¹) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; 8²) смерть

працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; 8⁻³) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [9].

Припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8⁻¹ ч. 1 ст. 36 КЗпП України (у випадку смерті роботодавця – фізичної особи).

Дії працівника: працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 8⁻¹ частини першої цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання відповідної заяви.

Дії Центру зайнятості: Центр зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

1. центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню;

2. центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

З урахуванням наведеного, Постановою Кабінету Міністрів України від 14.10.2022 р. № 1172 затверджено Порядок припинення трудового договору у разі смерті роботодавця-фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, у якому детально регламентовано перелік необхідних документів та дій працівника у даній ситуації [19].

Припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8⁻² ч. 1 ст. 36 КЗпП України (у разі смерті працівника).

Дії роботодавця: роботодавець повинен видати відповідний наказ та усі належні померлому працівникові грошові суми виплатити членам його сім'ї або спадкоємцям. Підставою для припинення трудових відносин з померлим працівником є належним чином оформлене свідоцтво про смерть або ж рішення суду. Датою припинення трудового договору буде дата смерті працівника. Трудову книжку видають на руки його найближчим родичам під підпис, або надсилають поштою на їх вимогу, згідно з пунктом 4.3. «Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників», затвердженої від 29.07.1993 № 58, також «...У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі – заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку». Якщо працівник помер або суд визнав його безвісно відсутнім чи оголосив померлим, під час заповнення трудової книжки слід посилатися на пункт 8⁻² статті 36 КЗпП України, що в свою чергу кореспондує пункту 2.26. вищенаведеної Інструкції № 58: «Записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону» [10].

Припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8⁻³ ч. 1 ст. 36 КЗпП України (у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль).

Відповідно до наданих роз'яснень Міністерства економіки України [10]: «Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови: фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд; відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

Якщо працівник у будь-який спосіб впродовж чотирьох місяців повідомляв роботодавця про причини своєї відсутності на роботі, припинення трудового договору з підстав, передбачених п. 8⁻³ ч. 1 ст. 36 КЗпП України, є неправомірним. При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці. Враховуючи те, що закон не має зворотної дії в часі. Застосовувати дану норму щодо звільнення можна виключно після набрання чинності цим Законом. Тобто роботодавець повинен фіксувати відсутність працівника з 19.07.2022 р.

Варто звернути увагу, що ч. 1 ст. 41 КЗпП України доповнено пунктом 6 такого змісту: «неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій».

Верховний суд у Постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 зазначив, що згідно з положеннями статті 349 ЦК України право власності на майно припиняється в разі його знищення. У разі знищення майна, права на яке підлягають державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру. Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно згідно з вимогами статті 349 ЦК України, є наявність встановленого факту знищення майна, а також

відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру. Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо [20].

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за вищенаведеною підставою відбувається без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ч. 1 ст. 43-1 КЗпП України). Відповідно до ст. 44 КЗпП у випадку звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Однак, такий працівник, з яким розірвано трудовий договір з означеної підстави, має переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 42-1 КЗпП України).

Що ж стосується працівників, то розірвання трудового договору з їхньої ініціативи передбачене ч. 1 ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме: «У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [7].

Об'єкти критичної інфраструктури наприклад: оборонний сектор, енергетика, залізниця, банківський сектор, медичні заклади тощо.

Відповідно до Постанови КЦС ВС від 17 жовтня 2018 року у справі № 222/438/17-ц та змісту фабули: Приватне акціонерне товариство «Єнакієвський металургійний завод» оприлюднило Наказ № 1025 відповідно до якого: «Кожний зацікавлений у збереженні трудових відносин із ПрАТ «Єнакієвський металургійний завод» працівник до 18:00 години 16 березня 2017 року мав з'явитися за юридичною адресою ПрАТ «Єнакієвський металургійний завод» (Донецька область, м. Маріуполь, проспект Нахімова, 116а) для оформлення переведення до інших структурних підрозділів ПрАТ «Єнакієвський металургійний завод», розміщених на підконтрольній території України».

Позивач не виконав цю вимогу та був звільнений за згодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України).

Аналізуючи вищенаведену норму закону про припинення трудового договору, суд дійшов висновку про те, що підприємство обрало єдину в умовах, що склалися, можливу законну підставу для звільнення працівника - за угодою сторін, перед цим запропонувавши йому виконати певні дії для підтвердження наміру продовжити трудові відносини з підприємством. Аналізуючи зазначене та виходячи з того, що законодавством України допускається прийняття у якості підстав для укладення/зміни правовідносин конклюдентні дії та мовчазна згода, суд дійшов правильного висновку про те, що підприємство отримало з боку позивача мовчазну згоду (конклюдентних дій) на звільнення останнього з займаної посади через відмову у подальшому продовженні трудових відносин, що було виражене у нез'явленні за юридичною адресою відповідача та у відмові у написанні заяви щодо переведення до інших структурних підрозділів відповідача, що розміщені на підконтрольній території України [21].

Відповідно до положень ст. 10 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Отже, Закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці. Закріплено, що роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Водночас, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили [7]. Тобто, основна умова для звільнення від відповідальності – це наслідок ведення бойових дій в регіоні, де знаходиться роботодавець, або існування обставин непереборної сили.

У той же час, звільнення роботодавця від відповідальності за несвочасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. Якщо наразі відсутня можливість своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Таким чином, після усунення зазначених вище обставин, в тому числі після припинення чи скасування воєнного стану на території України роботодавець має виконати всі свої зобов'язання перед працівниками. Але це не означає, що не слід нараховувати зарплату, якщо робота фактично виконується, тобто облік робочого часу роботодавцем чи кадровиком повинен фіксуватись належним чином.

Торгово-промислова палата України 28 лютого 2022 року видала лист за № 2024/02.0-7.1, в якому засвідчила, що військова агресія РФ проти України є форс-мажорною обставиною (обставиною непереборної сили).

До трудових відносин можуть застосовуватися норми ЦК України, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства. Відповідно до положень статті 263 ЦК України непереборна сила - це надзвичайна або невідворотна за даних умов подія.

Обставини непереборної сили (форс-мажорні обставини) - це обставини, що перешкоджають виконанню зобов'язань однією із сторін, не залежні від її волевиявлення і контролю, а також непереборні при вживанні всіх розумних заходів щодо їх запобігання. Для визначення яких-небудь обставин форс-мажорними необхідно обов'язкова наявність ряду чинників: непереборність сили, що викликала ці обставини; неможливість контролювати ситуацію, впливати на неї; виникнення перешкоди не могло бути передбачено під час укладання зобов'язання. Роботодавцю необхідно довести настання обставин непереборної сили, які б свідчили про відсутність вини підприємства у затримці виплат позивачу належних при звільненні сум у строки, визначені статтею 116 КЗпП України [22].

Однак, враховуючи положення статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], розуміємо, що роботодавці в частині звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці не повинні зловживати наданим правом, натомість враховувати конкретну ситуацію, у якій вони опинилися та намагатись своєчасно виконувати покладені на них обов'язки перед працівниками. Таким чином, завдання роботодавця довести, що на даний момент існує дійсна неможливість провести розрахунки з працівником, наприклад: регіон знаходиться в тимчасовій окупації, тривають активні бойові дії чи існує блокування населених пунктів. А судді у свою чергу, зобов'язані під час розгляду кожної конкретної справи встановлювати наявність чи відсутність існування обставин, на які посилаються сторони як на форсмажорні (непереборні, нездоланні) та оцінювати реальну (дійсну) можливість виконання зобов'язань кожною з сторін у зв'язку з існуванням цих обставин.

З метою забезпечення ефективного регулювання трудових відносин в особливий період, а також на підставі аналізу змісту проаналізованих вище норм законодавчих актів, судової практики доцільно виокремити основні тенденції розвитку становлення сучасного трудового права у період дії воєнного стану.

Генеральний директор Міжнародної організації праці Гай Райдер коментуючи ситуацію в Україні засудив неспровокований та невинуватий напад росії, що ведеться із порушенням міжнародного права та наголосив, що ті, хто відповідають за цю агресію, добре знають, що її найпершими жертвами стане працююче населення, а втрати робочих місць, підприємств та джерел засобів до існування матиме масивний характер і триватиме протягом багатьох років [23].

По-перше, ми спостерігаємо встановлення обмежень у реалізації конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України, частина норм законодавства про працю. Водночас реакцією законодавця стало цілком обгрунтоване прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [7], у подальшому Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [9], які регламентують особливості організації трудових відносин із додержанням мінімальних трудових гарантій.

Кабінет Міністрів України запровадив низку програм щодо підтримки бізнесу та стимулювання зростання зайнятості серед населення, а саме: запроваджена за ініціатииви Президента України та Прем'єр-Міністра України з метою спрощення доступу мікро та малого бізнесу до банківського кредитування Державна кредитна програма «Доступні кредити 5–7–9 %» [24]; компенсація роботодавцю витрат на оплату праці (6500 грн) за кожно працюючу особу з числа внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету [25]; програма "Релокація бізнесу", з початку дії програми в Україні понад 745 підприємств вже перевезли на безпечні території, з них розпочали роботу – понад 550 [26].

По-друге, це тенденція посилення гнучкості правового регулювання трудових відносин, мобільності працівника при здійсненні права на працю. Внаслідок як пандемії коронавірусу, так і вторгнення росії на територію України розуміємо, що застосування гнучкого режиму робочого часу, надомної роботи, дистанційної роботи набирає все більшої популярності у застосуванні роботодавцями задля збереження життя і здоров'я найманих працівників. Основна причина полягає в тому, що під час дії воєнного стану гарантувати належні, здорові й безпечні умови праці та збереження робочого місця вкрай важко.

По-третє, це розширення договірних засад регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану. Зокрема, мета Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19 липня 2022 року № 5371 [27] полягає у наданні можливості на розсуд роботодавця та працівника за взаємною згодою включати до письмового трудового договору положення стосовно виникнення і припинення трудових відносин, системи оплати праці, норм праці, розміру заробітної плати, надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантійних виплат, норм робочого часу та відпочинку, тривалості щотижневого відпочинку та інших прав і

гарантій, які визначені Кодексом законів про працю України. Водночас положення даного закону передбачають збереження основних загальнозвизнаних трудових прав і гарантій найманих працівників. Договірний режим регулювання трудових відносин застосовуватиметься між працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з кількістю працівників не більше 250 осіб, або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого становить на місяць понад вісім розмірів мінімальних заробітних плат.

Таким чином, вперше за всю історію незалежної України у трудовому законодавстві запроваджена можливість працівникам, які володіють тими чи іншими компетенціями, впливати на умови своєї праці, відповідно до власних інтересів та потреб. Застосування договірного режиму регулювання трудових відносин роботодавцями, які мають право його застосовувати, є добровільним.

Незважаючи на військові дії на сході України, кількість іноземних студентів з 2011 року зросла на 43 відсотки і становила в 2020 році 76,5 тис. осіб. Однією з тенденцій, пов'язаною із запровадженням в Україні воєнного стану, є збільшення можливостей для навчання і професійного розвитку громадян України за кордоном на умовах еквівалентного обміну з іншими державами, як зазначено у Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки. Настав час розвивати інноваційне та критичне мислення працівників, розвивати цифрові навички і компетенції, на розвиток яких, повинні бути спрямовані навчальні програми для працівників. Зокрема, як показує практика, в процесі професійного розвитку працівників недостатньо уваги приділяється появі нових засобів реалізації кіберзагроз (кількість кіберінцидентів зросла з початку війни, що у свою чергу викликає загрози національній безпеці України в інформаційній сфері). У нинішніх умовах актуальним стало питання розвитку професійної військової освіти відповідно до принципів НАТО. О. Серета, Ю. Бурнягіна та Н. Галкіна пропонують запустити експериментальний проект у сфері професійного розвитку наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників під час особливого періоду. Зокрема, зосередити увагу на наступних питаннях: психологічна адаптація науково-педагогічної спільноти до умов воєнного стану; практичні аспекти екстреної медичної допомоги; адаптивний формат навчальної діяльності; посилення патріотичної складової під час навчального процесу; створення безпечних умов навчання тощо [3, с. 52].

24 лютого 2022 р. о 5-00 рф відкрито напала на Україну, офіційно оголосивши про «спеціальну військову операцію», тобто війну, фактичний початок якої варто вести ще з 2014 р., коли рф анексувала Автономну Республіку Крим та вдерлася на Донецьку та Луганську область.

Такої думки дотримуються і суди України, як зазначає з цього приводу О. Ступак: «...питання захисту трудових прав і врегулювання трудових відносин в умовах воєнного часу не є новим для судів України, воно існує з 2014 року, сьогодні лише географія таких спорів розширилася з Донецької, Луганської областей та АР Крим на всю Україну» [4]. Оскільки судова практика касаційної інстанції з проваду правозастосування норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не напрацьована, спробуємо простежити деякі напрацьовані правові позиції минулих років.

Згідно з правовою позицією сформульованою у Постанові КЦС ВС від 27 лютого 2019 року у справі № 264/923/17: «...невиконання роботодавцем своїх зобов'язань зумовлено непереборною силою – збройним конфліктом, який відбувається на території Донецької області, а тому несплачено ним належної працівникові заробітної плати у липні та серпні 2014 року у строки, зазначені в статті 116 КЗпП України, відбулася не з вини роботодавця, а в силу обставин непереборної сили, пов'язаних з проведенням АТО на території Донецької області ... Оскільки вина роботодавця є обов'язковою умовою для застосування положень статті 117 КЗпП України, відсутні підстави для покладення на роботодавця обов'язку із виплати середнього заробітку за час розрахунку при звільненні» [28].

Відповідно до Постанови Об'єднаної палати КЦС ВС від 10 жовтня 2019 року у справі № 243/2071/18: «... з березня 2017 року ПАТ «ДТЕК Донецькобленерго» фактично втратило контроль над своїми ресурсами, потужностями та документацією, у відповідності до узагальнених висновків науково-правового висновку, складених Торгово-промисловою палатою України від 24 липня 2017 року, дії ПАТ «ДТЕК Донецькобленерго» за надзвичайних обставин, які спрямовані, насамперед, на захист життя і здоров'я його працівників в умовах терористичної загрози з боку незаконних збройних формувань, відсутності контролю та управління майном ... ПАТ «ДТЕК Донецькобленерго» з незалежних від нього причин не може виконати зобов'язання, передбачені законом щодо проведення з працівником повного розрахунку при звільненні. Сам по собі факт звільнення працівника з роботи не може бути підставою для задоволення позовних вимог, оскільки відповідно до частини першої статті 94 КЗпП України заробітна плата виплачується працівникові за виконану роботу, а не за факт перебування у трудових відносинах, натомість працівник уже не працював на ПАТ «ДТЕК Донецькобленерго» після його захоплення» [29].

Таким чином із проаналізованих справ вбачається, що настання обставин непереборної сили звільняє роботодавця від відповідальності за прострочення виконання зобов'язання, якою у спірних правовідносинах є стаття 117 КЗпП України, проте не є підставою звільнення від виконання зобов'язання в натурі - виплати заробітної плати за фактично виконану роботу. Також суддя

О. Ступак наголосила, що: «... не можна просто посилатися на те, що частина приміщень підприємства захоплена, й робити висновок, що воно не може нести відповідальність перед працівниками, якщо центральний офіс розташований на підконтрольній Україні території». Зауважила, що: «...на сьогодні військовий стан оголошено на всій території України, однак це не означає, що пов'язані із цим обставини можна вважати форсмажорними як у Херсонській області, так і, наприклад, у Закарпатській. Ми не можемо говорити, що форсмажорні обставини через військовий стан існують на всій території України» [4].

6. Висновки

24 лютого 2022 р. о 5-00 рф відкрито напала на Україну, офіційно оголосивши про «спеціальну військову операцію», тобто війну, фактичний початок якої варто вести ще з 2014 р., коли рф анексувала Автономну Республіку Крим та вдерлася на Донецьку та Луганську область. Трудове право з-поміж інших галузей права, характеризується насамперед своєю соціальною спрямованістю. Розуміючи, що чинне на 24 лютого 2022 року законодавство про працю не адаптовано під реалії введення на території України воєнного стану, що в свою чергу призводитиме до нівелювання його призначення, перед законодавцем постав виклик у найкоротші строки адаптувати трудове законодавство під реалії війни.

Сучасні події зумовили новий етап у розвитку трудового права. 15 березня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (набрав чинності 24.03.2022 року), який і став тим локомотивом, що вніс революційні зміни в регулювання трудових відносин на період дії режиму воєнного стану. 1 липня 2022 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (набрав чинності 19.07.2022 року).

1. Авторкою з огляду на аналіз судової практики судів першої, апеляційної інстанцій та змісту «воєнних» законодавчих норм продемонстровано практичне втілення новели трудового законодавства призупинення трудового договору і надано детальну характеристику останнього. Проведено порівняльний аналіз призупинення трудового договору з простим. Сформульовано висновок, що легітимне застосування сторонами трудового договору законодавчої новачки «призупинення дії трудового договору» можливе в сукупності дотримання наступних умов: абсолютної неможливості через збройну агресію: роботодавцем надати роботу, а працівником - виконувати її. Варто враховувати, що навіть за наявності бажання працівника продовжувати виконувати роботу, але у зв'язку з наявністю реальної небезпеки для життя та здоров'я останнього внаслідок загрози постійних артобстрілів території підприємства, його місцезнаходження поряд з стратегічним військовим об'єктом, який неодноразово піддавався ракетним та бомбовим ударам, територіальними межами державного кордону, а також поблизу території де ведуться бойові дії легітимним вбачається призупинити дію трудового договору.

2. Надана характеристика окремим новаційним підставам припинення трудового договору. Окреслено окремі питання, пов'язані з виплатою заробітної плати за час перебування працівника в полоні та неможливості роботодавця здійснити її виплату у встановлені законом строки. Звернено увагу, що сам по собі факт запровадження на території України воєнного стану не є достатньою та виключною підставою для порушення виконання обов'язків сторонами трудового договору. Такими підставами можуть бути обставини, що виникли внаслідок запровадження воєнного стану та унеможливили виконання покладених на них обов'язків: регіон знаходиться в тимчасовій окупації, тривають активні бойові дії, існує блокування населених пунктів, знищення виробничих потужностей роботодавця внаслідок бойових дій, існування реальної загрози здоров'ю та життю сторін тощо.

3. Проаналізовано діяльність органів державної влади, щодо соціального захисту осіб, які втратили можливість працювати на прикладі програм: державна кредитна програма «Доступні кредити 5-7-9 %»; компенсація роботодавцю витрат на оплату праці (6500 грн) за кожну працюючу особу з числа внутрішньо переміщених осіб внаслідок проведення бойових дій під час воєнного стану в Україні за рахунок коштів резервного фонду державного бюджету; програма "Релокація бізнесу" та інші. Перспективною вбачається тенденція запуску експериментального проекту у сфері професійного розвитку наукових, науково-педагогічних, педагогічних працівників під час особливого періоду, подальшого удосконалення, розвитку трудового законодавства з урахуванням: осучаснення правових норм, інститутів, нормативно-правових актів трудового права з огляду на їх «дерадянізацію» та наших євроінтеграційних прагнень.

Конфлікт інтересів

Автор декларує, що не має конфлікту інтересів щодо даного дослідження, в тому числі фінансового, особистісного характеру, авторства чи іншого характеру, що міг би вплинути на дослідження та його результати, представлені в даній статті.

Література

1. Луценко, О. (2022). Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. Діяльність державних органів в умовах воєнного стану. Кривий Ріг, 426–428. Available at: <https://dnuvs.in.ua/wp-content/uploads/2022/06/zbirnyk-seminaru-29.04.2022.pdf#page=426>
2. Щукін, О. С. (2022). Окремі аспекти правового врегулювання невиходу працівників на роботу у період дії в Україні воєнного стану. Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття». Одеса: Видавничий дім «Гельветика», 1, 534–537.
3. Sereda, O., Burniagina, Y., Halkina, N. (2022). Standards of professional development of employees: international experience and current prospects in Ukraine. Law and Innovative Society, 1 (18), 43–56. doi: [https://doi.org/10.37772/2309-9275-2022-1\(18\)-4](https://doi.org/10.37772/2309-9275-2022-1(18)-4)
4. Ступак, О. (2022). Ми не можемо говорити, що форсмажорні обставини через воєнний стан існують на всій території України. Available at: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1343478/>
5. Про введення воєнного стану в Україні (2022). Указ Президента України № 64/2022. 24.02.2022. Available at: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> Last accessed: 17.11.2022
6. Кириченко, С. О., Лобко, М. М., Семенов, В. М. (2019). Щодо питання правового режиму воєнного стану: актуальні питання національної безпеки і оборони. Наука і оборона, 2, 9–16. doi: <https://doi.org/10.33099/2618-1614-2019-7-2-09-16>
7. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану (2022). Закон України № 2136-IX. 15.03.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> Last accessed: 17.11.2022
8. Кодекс законів про працю України (1971). Закон УРСР № 322-VIII. 10.12.1971. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08/conv#n1550> Last accessed: 17.11.2022
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин (2022). Закон України № 2352-IX. 01.07.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> Last accessed: 17.11.2022
10. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (2022). Available at: <https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>
11. Галкіна, Н. М. (2022). Правова регламентація трудових відносин під час воєнного стану. Інтернаука. Серія: "Юридичні науки", 2, 38–45.
12. Про розгляд листа (2022). Лист Держпраці № 1922/4/4.1-3В-22а. 09.05.2022. Available at: <https://document.vobu.ua/doc/12701>
13. Рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської області у справі № 279/1611/22. 27.06.2022 (2022). Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104964969?fbclid=IwAR2qRkNAU0yk6hUoEL3gZNweDctWRkkJkV0ONwo3HoP-UdDpzY9U9bbq7Q>
14. Постанова Житомирського апеляційного суду у справі № 279/1611/22. 18.08.2022 (2022). Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619>
15. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України (2022). Закон України № 1207-VII. 07.05.2022. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1207-18#Text> Last accessed: 18.11.2022
16. Кримінальний кодекс України (2001). Закон України № 2341-III. 05.04.2001. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2341-14#Text> Last accessed: 18.11.2022
17. Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України" щодо особливостей діяльності на тимчасово окупованій території України (2022). Проект Закону про внесення змін до Закону України № 7646. 08.08.2022.
18. Постанова КЦС ВС року у справі № 229/2246/18. 10.02.2021 (2021). Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/94905043>
19. Про затвердження Порядку припинення трудового договору у разі смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (2022). Постанова КМУ від 14 жовтня 2022 р. № 1172. Available at: <https://www.kmu.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennia-poriadku-prugrupnennia-trudovoho-dohovoru-u-razi-smerti-robotodavtsia-fizychnoi-osoby-1172-141022>
20. Постанова КЦС ВС у справі № 708/254/18. 17.01.2019 (2019). Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/79297956>
21. Постанова КЦС ВС у справі № 222/438/17-ц. 17.10.2018 (2018). Available at: https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_17_10_2018_roku_u_spravi_222_438_17/
22. Постанова КЦС ВС у справі № 646/3573/20. 12.10.2022 (2022). Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107011712?fbclid=IwAR1A92ZdMUUnEEkFaUA1t1ZVksfLC9EFhR0Cd4K91h1SQyY64i0NLHz5a2g>
23. Генеральний Директор МОП засудив агресію проти України з боку Російської Федерації (2022). Available at: https://www.ilo.org/budapest/WCMS_838587/lang--en/index.htm
24. Державна програма: Доступні кредити 5–7–9 %. Available at: <https://5-7-9.gov.ua/>
25. Компенсація за працевлаштування ВПО (2022). Available at: <https://diia.gov.ua/services/kompensaciya-za-pracevlashtuvannya-vpo>
26. Жарикова, А. (2022). Понад пів тисячі релокованих підприємств відновили роботу. Економічна правда. Available at: <https://www.epravda.com.ua/news/2022/09/26/691845/>
27. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність (2022). Закон України № 5371. 19.06.2022. Available at: <https://www.rada.gov.ua/news/razom/225774.html>
28. Постанова КЦС ВС у справі № 264/923/17. 27.01.2019. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/80458506>
29. Постанова Об'єднаної палати КЦС ВС у справі № 243/2071/18. 10.10.2019. Available at: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/85174124>

Received date 15.11.2022

Accepted date 20.12.2022

Published date 30.12.2022

Сліпачик Андріана Іванівна, Кафедра трудового права, Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого, вул. Пушкінська, 77, м. Харків, Україна, 61024

E-mail: a.i.slipachyk@nlu.edu.ua