

Розділ 5

ПРОБЛЕМИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У ПРИВАТНОПРАВОВІЙ СФЕРІ

О. В. Байло
к.ю.н., доц.

ОСОБЛИВОСТІ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

В умовах збройної агресії рф національне законодавство у сфері праці, природно, зазнало суттєвих змін. Актуальності набуло питання припинення трудових правовідносин під час оголошеного воєнного стану. Відсутність у Кодексі законів про працю тлумачення поняття «звільнення працівника» та чітких положень щодо порядку (процедури) припинення трудових правовідносин за різними підставами і раніше викликала складнощі правозастосування.

В науці трудового права поняття «звільнення працівника», як правило, розглядають як комплекс взаємопов'язаних процедурних дій роботодавця щодо працівника, спрямованих на здійснення юридичного оформлення припинення трудових відносин, що включає в себе виникнення обставин, які зумовлюють припинення трудового договору, видання наказу чи розпорядження роботодавцем із вказівкою на підставу звільнення згідно із законом, видачу належним чином оформленої трудової книжки та проведення остаточного розрахунку з працівником [1, с. 81].

Значної уваги заслуговує питання організації комунікації між працівником і роботодавцем в умовах воєнного стану. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (надалі – Закон 2136-IX) визначені особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця. Так, у період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні

способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником [2, ч. 2 ст. 7]. Першочерговим залишається досягти згоди сторін трудового договору щодо способу комунікації.

Деталізації потребує і механізм припинення трудових правовідносин за п. 8³ ст. 36 Кодексу законів про працю (відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль). Підстави для запровадження такої норми цілком зрозумілі та обумовлені воєнним станом, але не зрозумілим залишається на кого законодавець покладає обов'язок надавати інформацію чи шукати інформацію.

Щодо особливостей розірвання трудового договору з ініціативи працівника варто відзначити певні недоліки юридичної техніки. Так, ст. 4 Закону 2136-ІХ вказано обставину за якою працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, а саме у випадку розташування підприємства, установи, організації у районах ведення бойових дій та існування загрози для життя і здоров'я працівника [2, ст. 4]. Неможливо виокремити саме райони проведення бойових дій, оскільки Перелік територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), затверджений Наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України 25 квітня 2022 року № 75 (у редакції наказу Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 26 вересня 2022 року № 217) не проводить таке розмежування. Необхідність використання такої умови як «загроза для життя і здоров'я працівника» вважаємо не доречним, оскільки воєнний стан на території України передбачає загрозу для особи на території всієї країни.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 були внесені зміни до ст. 41КЗпП. Трудовий договір з ініціативи роботодавця може бути розірваний також у випадку 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. Не зрозумілим залишається порядок встановлення факту знищення майна роботодавця внаслідок бойових дій. 20.03.2022 р. постановою Кабінету Міністрів України № 326 затверджено Порядок визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії рф. Згідно із зазначеним Порядком одним із напрямів, за яким здійснюється визначення шкоди та збитків, є економічні втрати підприємств (крім підприємств оборонно-промислового комплексу), у тому числі господарських товариств, – напрям включає втрати підприємств усіх форм власності внаслідок знищення та пошкодження їх майна, втрати фінансових активів, а також упущену вигоду від неможливості чи перешкод у провадженні господарської діяльності (п. 18 зазначеного Порядку) та втрати установ та організацій (крім установ та організацій оборонно-промислового комплексу) – напрям, що включає втрати установ та організацій усіх форм власності внаслідок знищення та пошкодження їх майна (п. 19 зазначеного Порядку).

Однак незалежно від встановленої надалі процедури відшкодування завданої шкоди або компенсації, важливо зафіксувати факт знищення або пошкодження майна.

Отже, процедурні аспекти припинення трудових відносин залишаються актуальними та потребують детального вивчення та нормативного врегулювання з метою попередження зловживання своїми правами сторонами трудового договору, особливо під час воєнного стану в Україні.

Список використаної літератури

1. В. Шишлюк Припинення трудового договору: поняття та відмінності від суміжних понять. *Підприємництво, господарство і право*. 2016. № 1. С. 80–84. URL: <http://www.pgp-journal.kiev.ua/archive/2016/01/15.pdf>
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20> (дата звернення: 09.11.2022).
3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин : Закон України від 01.07.2022 р. № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20> (дата звернення: 09.11.2022).

4. Про затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації : Постанова Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. № 326. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/326-2022-%D0%BF#> (дата звернення: 09.11.2022).