

Список використаних джерел:

1. Коментар Міністерства економіки України до закону України від 1 липня 2022 р. №2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.08.2022 / Електронний ресурс: Офіційний сайт Міністерства економіки України. Режим доступу: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenni aZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVid nosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>

2. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 19.08.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.11.2022).

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

I. I. БОЧКОВА, канд. юрид. наук, ст. викладач,
П. В. ЛИТВИНЕНКО, студентка
*Харківський національний університет міського
господарства імені О. М. Бекетова
61002 Україна, м. Харків, вул. Маршала Бажанова, 17*

Через введення в дію режиму воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року і запровадження обмежень деяких конституційних права громадян, виникла необхідність вносити зміни до законодавчих актів різних галузей права, зокрема й трудового. Аналізу деяких з таких змін присвячено дане дослідження.

19 липня 2022 року набула чинності нова редакція Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"[1], підставою виникнення якої став Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин"[2]. Також цим законом були внесені зміни до чинного Кодексу законів про працю. Зміни стосуються скасування чи обмеження гарантій щодо порядку укладання трудових договорів, їх розірвання, нарахування і виплати компенсацій, строків та порядку надання відпустки та інших особливостей регулювання трудових відносин. Детальніше зупинимось на змінах, що стосуються розірвання трудових договорів.

Так, статтю 21 "Кодексу законів про працю України" [3] доповнено положеннями щодо можливості встановлення в строкових договорах додаткових підстав для розірвання договору за угодою сторін. Тому цілком обумовленими вбачаються нові пункти статті 4 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо розірвання строкового трудового договору з ініціативи працівника: "У зв'язку з

веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існують 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)". Вбачаємо, що зазначене положення є відображенням соціальної функції трудового законодавства, спрямованої на забезпечення благополуччя працівника, яке виражається також в обов'язку роботодавця створювати належні умови праці. За відсутності такої можливості здається цілком справедливим дотримання балансу інтересів працівника і роботодавця, надаючи працівнику право розірвати строковий трудовий договір за наявності небезпеки для його життя і здоров'я, викликані воєнними діями, що є явно непідвладною волі роботодавця.

Статтю 5 цього закону було також доповнено пунктами такого змісту: "У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У період дії воєнного стану норми статті 43 "Кодексу законів про працю України" щодо обов'язку отримання згоди профспілкового органу для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця не застосовуються". На нашу думку зазначене положення, хоча і звужує гарантії працівника, проте за форс-мажорних обставин є достатньо обґрунтованим з точки зору забезпечення виконання виробничої функції трудовим правом. Враховуючи існуючі обставини припускаємо можливість деяких працівників користуватись своїми днями невикористаних відпусток і перебування на лікарняному як можливості щодо збереження робочого місця без реального бажання повертатися і в подальшому у близькій перспективі дійсно працювати у цього роботодавці (через зміну місця проживання, зміну обстановки, тощо). А отже, внесені зміни нададуть роботодавцю більше можливостей щодо збереження виробництва і підтримання господарської діяльності не зупиняючись на час простою у зв'язку з відсутністю працівника і далі - на час підшукування йому заміни.

Зазнала змін і ч. 1 ст. 41 КЗпП, яку було доповнено пунктом шостим, в якому передбачається можливість розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця при 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. З аналізу змісту зазначеного пункту і беручи до уваги роз'яснення, надані Міністерством економіки України в коментарі до Закону України № 2352-IX від 1 липня 2022 вбачається, що обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має

бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. 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 [4].

Аналіз зазначених положень дозволяє дійти висновку про те, що чинні зміни в законодавстві полегшують порядок розірвання трудового договору і розширюють підстави для його розірвання з ініціативи як працівника, так і роботодавця, що дає працівникам змогу змінити місце роботи на те, що знаходиться в більш безпечних умовах для життя та здоров'я людей, а роботодавцям - швидше підлаштувати своє виробництво під нові умови, створені війною.

Список використаних джерел:

1. Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". Закон від 19.07.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>

2. Закон України "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин". Закон від 01.07.22. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1217-20#Text>

3. Кодекс законів про працю України : Закон від 10.12.1971 № 322-VIII (Редакція станом на 19.08.2022) URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 08.11.2022).

4. Коментар Мінекономіки до закону України від 1 липня 2022 року № 2352-IX "Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин". URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenni aZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh>