

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Васільєва А.В., Гаряєва Г.М.

*Національний технічний університет
«Харківський політехнічний інститут», м. Харків*

У зв'язку з воєнним станом в Україні відбулися суттєві зміни в багатьох сферах життя, трудова діяльність не виключення. Актуальним буде дослідження цих змін, особливо у випадках призупинення трудових відносин.

Згідно Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 01.07.2022 № 2352: 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.

Тобто, відсутність змоги продовжувати роботи через війну — причина для призупинення трудового договору. Строк призупинення закінчиться разом із закінченням воєнного стану. Також скасувати це можна й до закінчення війни, головне повідомити робітнику за 10 календарних днів про відновлення робочого графіку. Необхідно зауважити, що призупинення трудового договору — не означає припинення трудових відносин. Цим не можна маніпулювати та погрожувати працівникам, щоб робота продовжувалась навіть в небезпечних для життя умовах. Це вимушені міри, які діють у разі неможливості продовження роботи як було до воєнного стану. Оформлення наказу або розпорядження з усіма необхідними даними та інформацією, які доказують неможливість працювати під час війни — необхідна та обов'язкова умова для призупинення трудових відносин. (Перелік даних зазначено в ст. 13 пункт 2 Закону №2352). Якщо робітник не згоден із наказом, в нього є право оскаржити рішення у центральному органі виконавчої влади або територіальному органі.

Важливим питанням є компенсація втрат, оскільки це не припинення трудових відносин і повинне бути відшкодування виплат працівникам, які не отримують заробітну плату під час війни. Згідно ст. 15 Закону №2352 це покладається на державу-агресора або виплати можуть здійснюватися з коштів, наданих для допомоги Україні від міжнародних фондів. Тобто, роботодавець зобов'язаний вести облік, де фіксуються суми заробітних плат, які робітник не отримує. При цьому можливість отримання компенсаційних коштів з'явиться лише після скасування дії воєнного стану. Але працівник має змогу працевлаштуватися на інше підприємство та він зобов'язаний повідомити нового роботодавця про основне місце роботи. Відповідно новий трудовий договір буде тимчасовим, який буде діяти до скасування воєнного стану.

Закони регулярно оновлюються, але вже є перші судові практики, які показують, що для призупинення трудового договору необхідні дійсно вагомі аргументи.