

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Юридичний факультет СХУ ім. В. Даля
Національний юридичний університет імені Ярослава Мудрого
Східне міжрегіональне управління
Міністерства юстиції (м. Харків)
Департамент міжнародної технічної допомоги,
інноваційного розвитку та зовнішніх зносин
Луганської облдержадміністрації

**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-
ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
«ПРАВОВІ ЗАСОБИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ТА ЗАХИСТУ ПРАВ ЛЮДИНИ :
ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ
ДОСВІД»**

19 ТРАВНЯ 2022 РОКУ

До 30-ти річчя юридичного
факультету СХУ ім. В. Даля

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Юридичний факультет СНУ ім. В. Даля
Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого
Східне міжрегіональне управління
Міністерства юстиції (м. Харків)
Департамент міжнародної технічної допомоги
інноваційного розвитку та зовнішніх зносин
Луганської облдержадміністрації

МАТЕРІАЛИ

**Всеукраїнської науково-практичної конференції
«Правові засоби забезпечення та захисту прав
людини: вітчизняний та зарубіжний досвід»
*19-травня 2022 року***

Дніпро – 2022

УДК 340

Рекомендовано Вченою радою юридичного факультету
Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля
(протокол № 12 від 24.05.2022 р.)

Р е д а к ц і й н а к о л е г і я :

Розовський Б.Г., проф., д.ю.н.
Шаповалова О.В., проф., д.ю.н.
Щербина В.І., проф., д.ю.н.
Арсентьєва О.С., доц., к.ю.н.
Івчук Ю.Ю., проф., к.ю.н.
Капліна Г.А., доц., к.ю.н.
Котова Л. В., доц., к.ю.н.
Татаренко Г.В., доц., к.ю.н.

Правові засоби забезпечення та захисту прав людини: вітчизняний та зарубіжний досвід Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції. – 19 травня 2022 р.. – Сєверодонецьк: вид-во СНУ ім.В.Даля, 2022. – 483 с.

Мета конференції – розвиток світогляду студентської та учнівської молоді, її ціннісних орієнтацій в умовах інтенсифікації європейських прагнень України та надання можливості аспірантам, студентам, молодим науковцям та учнівській молоді випробувати свої знання та репрезентувати наукові спроби й розробки.

Друкується в авторській редакції

УДК 340

© Східноукраїнський національний
університет ім. В. Даля, 2022 р.

The abstracts of the report propose to distinguish three types of state social assistance. The peculiarities of such approaches to social support, which are available in the regions, can be identified in three main areas. Problems in the field of targeted assistance are also considered.

Key words: social service, charity (non-profit and charitable organizations), or as charity (religious denominations), state social assistance, social support, targeted social assistance.

ДО ПИТАННЯ ПРО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Кучма О.Л.,

*д.ю.н., доцент, професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
КНУ імені Тараса Шевченка*

Анотація. У даній публікації розглядаються трудові відносини під час призупинення дії трудового договору. Також аналізуються недоліки та переваги для працівника простою, призупинення дії трудового договору та відпустки без збереження заробітної плати.

Ключові слова: призупинення дії трудового договору, трудові відносини, воєнний стан, фіксування заробітної плати, відпустка.

З 24 лютого 2022 року на всій території України змінилося життя у всіх сферах, що зумовило і працівників і роботодавців вирішувати низку нестандартних питань (від питання для роботодавця як зберегти бізнес під час війни до питання для працівника як залишитись живим). На період дії воєнного стану з 24 березня 2022 року пріоритетним нормативно-правовим актом у сфері трудових відносин є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон) [1], який

запровадив та надав визначення правовій конструкції «призупинення дії трудового договору».

Роботодавці з 24 лютого до 24 березня при неможливості надати працівнику роботу могли оформити працівнику простій, а при можливості надати працівнику роботу, але у разі неможливості працівником виконати таку роботу, наприклад, через зміну ним місця проживання, могли на прохання працівника надати йому відпустку без збереження заробітної плати. З 24 березня роботодавці отримали можливість призупинити дію трудового договору. Активне використання роботодавцями даної правової конструкції показало необхідність контролю зі сторони влади за наявністю підстав для призупинення дії трудового договору. У проекті Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» [2] передбачено обов'язкове погодження з військово-цивільною адміністрацією наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, прийняті раніше накази про призупинення дії трудового договору у разі непогодження мають бути скасовані роботодавцями, а неподані на погодження у встановлені строки чи нескасовані роботодавцями втратять чинність.

Проаналізувавши недоліки і переваги для працівника таких правових конструкцій як простій, призупинення трудового договору та відпустка без збереження заробітної плати, варто зазначити, що для працівника найвигіднішим є простій. При простій роботодавець не надає працівнику роботу, але працівник має гарантію отримання заробітної плати (не нижче від 2/3 окладу, а за час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за працівником зберігається середній заробіток.

При оформленні відпустки без збереження заробітної плати у працівника за період такої відпустки не зберігається заробітна плата та не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ).

При призупиненні дії трудового договору роботодавець не надає працівнику роботу, визначає та фіксує заробітну плату, компенсаційні та гарантійні виплати, так якби він це здійснював,

якби працівник працював, але не виплачує їх працівникові. Також роботодавець фіксує ЄСВ, але також не сплачує його [3], дані кошти мають бути відшкодовані державою-агресором.

Мінекономіки у коментарі використало формулювання «визначає та фіксує заробітну плату», тобто відсутній факт нарахування заробітної плати (і це логічно, адже відповідно до чинного законодавства нарахування заробітної плати здійснюється за виконану роботу та зобов'язує сплатити податки, незалежно від факту виплати, так само як і нарахувати та сплатити ЄСВ). Враховуючи те, що законодавець не визначив яким чином роботодавець має визначати та фіксувати заробітну плату, можна припустити, що роботодавець на власний розсуд має вести облік такого визначення та фіксування заробітної плати та ЄСВ.

На час написання даної публікації набрав чинності «Порядок визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації» [4] проте, ще не визначений механізм формування вимоги та стягнення боргу по заробітних платах і ЄСВ з держави-агресора.

У зв'язку із призупиненням дії трудових договорів виникла необхідність внести зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати, якими виключити із розрахункового періоду час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану [5]. Оскільки під час призупинення трудового договору не відбувається нарахування заробітної плати (визначення та фіксування не є нарахуванням), то і в розрахунок для обчислення середньої заробітної плати не буде враховуватись період призупинення дії трудового договору.

Також на практиці виникає питання щодо можливості змінити працівнику умови оплати праці на період призупинення дії трудового договору.

У статті 13 Закону зазначено, що призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [1].

Дане визначення містить підставу, за якої може мати місце призупинення трудового договору, але неможливість виконання трудової функції є не єдиним наслідком призупинення дії трудового договору. Оскільки мова йде про призупинення дії договору, а не тільки однієї його умови (трудової функції), то, незважаючи на те, що в період призупинення дії трудового договору не припиняються трудові відносини, інші умови трудового договору також призупинені. В період призупинення трудового договору працівнику не можуть встановлювати неповний робочий день, зменшувати оклад, надавати відпустку тощо. Виникає питання, а як реалізувати працівнику право на щорічну відпустку чи відпустку по вагітності і пологах, якщо з працівником призупинено дію трудового договору. У такому випадку слід відновити дію трудового договору та надати працівнику відпустку після завершення якої розглянути питання, чи ще залишилась підстава для призупинення трудового договору, і (у разі наявності такої) знову призупинити дію трудового договору.

В період призупинення дії трудового договору трудові правовідносини тривають, тому працівник та роботодавець можуть вчиняти дії, спрямовані на припинення умов трудового договору, наприклад, роботодавець може повідомити працівника про подальше скорочення та через два місяці звільнити працівника. Або працівник виявив бажання звільнитися в період призупинення трудового договору та подав заяву про звільнення за власним бажанням, і роботодавець через два тижні звільняє його. Чи потрібно у разі звільнення відновлювати дію трудового договору? Оскільки законодавство не містить вимоги, що останнім днем трудових відносин має бути саме робочий день працівника, коли він виконує трудову функцію (наприклад, працівник може взяти відпустку перед звільненням і його можуть звільнити останнім днем відпустки), то для припинення трудових відносин не потрібно відновлювати дію трудового договору.

Література:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон від 15 березня 2022 р. №2136-IX / Верховна Рада

України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 15.05.2022)

2. Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин : проект Закону від 05 квітня 2022 р. №7251 / Верховна Рада України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39366> (дата звернення 15.05.2022)

3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. №2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» : Коментар / Міністерство економіки України. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення 15.05.2022)

4. Про затвердження Порядку визначення шкоди та збитків, завданих Україні внаслідок збройної агресії Російської Федерації : Постанова від 20 березня 2022 р. №326 / Кабінет Міністрів України . URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/326-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 15.05.2022)

5. Про внесення змін до Порядку обчислення середньої заробітної плати : Постанова від 26 квітня 2022 №486 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/486-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення 15.05.2022)

Annotation This publication discusses the employment relationship during the termination of the employment contract. It also analyzes the disadvantages and advantages for downtime, suspension of employment contracts and unpaid leave.

Keywords: suspension of employment contract, employment relationship, martial law, salary fixing, leave