

ШВЕЦЬ Н. М.,

кандидатка юридичних наук, доцентка,
доцентка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

СЕРЕДА О. Г.,

докторка юридичних наук, професорка,
завідувачка кафедри трудового права
(Національний юридичний університет
імені Ярослава Мудрого)

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.32842/2078-3736/2024.5.27>

ОКРЕМІ ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ТА ЗАХОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ МАСОВИХ ВИВІЛЬНЕНЬ

У статті проаналізовано проблемні правові аспекти звільнення працівника в умовах воєнного стану. Розглянуто нову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Наведено орієнтовний перелік документів, які підтверджують знищення майна: 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; акти обстеження майна; акт (протокол) огляду місця події роботодавця із залученням двох свідків із фото-, відеофіксацією; акт комісійного або технічного обстеження об'єкта створеною органом місцевого самоврядування або військовою адміністрацією комісією; заява про злочин до органу Національної поліції та витяг з ЄРДР; свідчення очевидців – на відео, через правоохоронні органи або адвоката, письмово; публікації у медіа – скріншоти, відеозаписи тощо.

Констатовано, що законодавство не роз'яснює поняття «виробничі, організаційні та технічні умови» у контексті звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Вочевидь, роботодавець повинен мати письмові докази їх відсутності на випадок виникнення трудового спору.

Детально розглянуто процедурні аспекти розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП.

Доведено, що коли в умовах воєнного стану чи навіть у мирні, проте кризові часи, роботодавець не здатен зберегти трудовий потенціал через свою неплатоспроможність – існує можливість передати свій занепадаючий бізнес іншому власнику. У цьому контексті ще одна новація у законодавстві про працю – поява у нормах КЗпП статті 36-1 під назвою «Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання».

Аргументовано, що норми ст. 36-1 КЗпП спрямовані на захист прав працівників та стабільність їхньої зайнятості в умовах змін власності підприємств, на



збереження трудових прав працівників під час передачі бізнесу від одного власника до іншого, а також на забезпечення інформованості та захисту їх інтересів через обов'язкове повідомлення та узгодження з профспілками.

Зазначено, що попередити масові вивільнення працівників у разі неплатоспроможності роботодавця внаслідок часткового руйнування за умов воєнного стану виробничих потужностей можна, зокрема, провівши релокацію підприємства.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудові права, воєнний стан, неплатоспроможність, масові вивільнення, звільнення працівників, профспілка, вихідна допомога, трудові правовідносини, переважне право на залишення на роботі.

Shvets N. M., Sereda O. G. Separate legal aspects of dismissal of workers under martial law and measures to prevent mass dismissals

The article analyzes the problematic legal aspects of the dismissal of an employee under martial law. A new ground for terminating the employment contract at the employer's initiative was considered – the impossibility of providing the employee with the work specified in the employment contract due to the destruction (absence) of production, organizational and technical conditions, means of production or the employer's property as a result of hostilities.

An approximate list of documents confirming the destruction of property is provided: technical inventory materials certifying the fact of destruction of property, certificates of the internal affairs bodies of Ukraine, fire report, official conclusions of other institutions or organizations authorized by law to certify the fact of destruction of property; acts of property inspection; act (protocol) of the inspection of the employer's scene with the involvement of two witnesses with photo and video recording; an act of commission or technical inspection of the object created by the local self-government body or the commission by the military administration; statement about the crime to the National Police body and an extract from the ERDR; eyewitness testimony – on video, through law enforcement agencies or a lawyer, in writing; media publications – screenshots, video recordings, etc.

It has been established that the legislation does not clarify the concept of "production, organizational and technical conditions" in the context of the exemption under Clause 6, Part 1 of Article 41 of the Criminal Code. Obviously, the employer must have written evidence of their absence in case of a labor dispute.

Procedural aspects of terminating the employment contract at the initiative of the employer under Clause 6, Part 1, Art. 41 of the Criminal Code.

It has been proven that when, under conditions of martial law or even during peaceful but crisis times, the employer is unable to maintain the labor potential due to his insolvency, there is an opportunity to transfer his declining business to another owner. In this context, another innovation in labor legislation is the appearance of Article 36-1 entitled "Labor relations upon transfer of a business entity" in the provisions of the Labor Code.

It is argued that the norms of Art. 36-1 of the Labor Code are aimed at protecting the rights of employees and the stability of their employment in the conditions of changes in the ownership of enterprises, at preserving the labor rights of employees during the transfer of business from one owner to another, as well as at providing information and protecting their interests through mandatory notification and coordination with trade unions.

It is noted that it is possible to prevent mass layoffs of workers in case of insolvency of the employer due to the partial destruction of production facilities under martial law, in particular, by carrying out the relocation of the enterprise.



Key words: *employee, employer, labor rights, martial law, insolvency, mass redundancies, layoffs, trade union, severance pay, labor relations, preferential right to remain at work.*

Вступ. Оголошений на теренах України воєнний стан спровокував виклики у сфері реалізації трудових прав громадян. Зокрема, за реалій збройної агресії проти України спостерігається зміна умов праці, у тому числі істотних умов праці (розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи тощо), роботодавці у невинуватених випадках, без законних на те підстав відправляють працівника у відпустку без збереження зарплати, неплатоспроможність роботодавців призводить до масових звільнень з ініціативи останніх, у нормах Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) з'явилися нові підстави для звільнення працівника. На додачу, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] радикально змінює звичне функціонування трудових правовідносин упродовж дії воєнного стану, звужує трудові права працівників і, натомість, розширює права роботодавця.

На жаль, болючі реалії воєнного стану нерідко провокують банкрутство (неплатоспроможність) роботодавця, що призводить до масових вивільнень працівників. В Україні функціонує Реєстр боржників у справах про банкрутство (неплатоспроможність), що функціонує на базі Єдиного реєстру підприємств, щодо яких порушено провадження у справі про банкрутство, який містить відомості про суб'єктів підприємницької діяльності, відносно яких триває або завершена процедура банкрутства, про стан провадження у справі про банкрутство тощо [2].

Постановка завдання. Метою статті є дослідження проблемних правових аспектів звільнення працівника в умовах воєнного стану, аналіз нових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця та новацій у інших нормах КЗпП, спрямованих на запобігання масовим вивільненням працівників з акцентом на захист інтересів останніх.

Результати дослідження. Одним із найболючіших питань в умовах воєнного стану для працюючої людини є звільнення, адже позбавлення особи заробітку у ці надскладні часи лише посилить рівень тривожності, що й так підвищений за реалій війни, може призвести до затяжної депресії з усіма впливаючими наслідками.

Питанню звільнення працівників з ініціативи роботодавця приділяли увагу ряд фахівців у галузі трудового права у своїх публікаціях, ця проблематика цікавить науковий осередок завжди, оскільки процедурні аспекти звільнення мають низку підводних каменів, що себе оголюють у перебігу проведених узагальнень судової практики.

Наукова спільнота активно обговорює питання механізму захисту порушених трудових прав працівників, у тому числі у разі незаконного звільнення з роботи в умовах воєнного стану. Механізм захисту трудових прав – сукупність послідовних дій, які здійснюються суб'єктом, права якого порушено. Механізм захисту передбачає кілька етапів: усвідомлення порушеного права, обрання суб'єкта захисту, звернення до нього з заявою, вирішення питання по суті [3, с. 180]. Дійсно, у ситуації порушення роботодавцем прав працівника, як у мирний час, а в умовах військової агресії поготів, працівникам та їх представникам (профспілка, адвокат) доцільно активно вдаватися до захисних дій, протидіяти несумлінним роботодавцям, адже працівники – рушійна сила економіки країни.

Серед нових додаткових підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП) [4].

Раніше КЗпП не містив спеціальної підстави для оперативного звільнення працівника, якщо приміщення або обладнання роботодавця знищені внаслідок бойових дій. Процедура звільнення у зв'язку з ліквідацією підприємства на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП триває два місяці, а якщо на підприємстві створено профспілку – три.



Тепер роботодавець наділений правом звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечити роботою через знищення засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Так, роботодавець вправі звільнити працівників, якщо підприємство потрапило у зону бойових дій чи розташоване на окупованій території і не може працювати, або внаслідок ракетного удару знищено будівлю підприємства в регіоні, де безпосередньо бойові дії не ведуться.

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 [5]; акти обстеження майна (бажано за участю представників органу державної влади та/або військово-цивільної адміністрації та фахівців, які мають відповідну кваліфікацію); акт (протокол) огляду місця події роботодавця із залученням двох свідків із фото-, відеофіксацією за допомогою спеціальної програми; акт комісійного або технічного обстеження об'єкта створеною органом місцевого самоврядування або військовою адміністрацією комісією на підставі Порядку виконання невідкладних робіт щодо ліквідації наслідків збройної агресії РФ, пов'язаних із пошкодженням будівель та споруд (постанова КМУ від 19.04.2022 р. № 473); заява про злочин до органу Національної поліції та витяг з ЄРДР; свідчення очевидців – на відео, через правоохоронні органи або адвоката, письмово; публікації ЗМІ – скріншоти, відеозаписи; сертифікат регіонального підрозділу Торгово-промислової палати України про настання обставин непереборної сили [6].

На жаль, законодавство не роз'яснює поняття «виробничі, організаційні та технічні умови». Вочевидь, роботодавець повинен мати письмові докази їх відсутності на випадок виникнення трудового спору.

Процедурні аспекти звільнення за новою підставою передбачені у ч. 7 ст. 49-2 КЗпП. Зокрема, вивільнення працівників відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП здійснюється в такому порядку: про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів; не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення. У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом 5-ти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень [4].

Якщо вивільнення масове, то роботодавець має до звільнення працівників подати до центру зайнятості звіт № 4-ПН «Інформація про заплановане масове вивільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці». Форму звіту й порядок його подання Мінекономіки затвердило наказом від 18.03.2021 р. № 563. У травні 2022 року було змінено ст. 48 Закону України «Про зайнятість населення», що встановлює критерії масового вивільнення. Так, масовим вивільненням з ініціативи роботодавця є протягом одного місяця: 1) вивільнення 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100; 2) вивільнення 10 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300; 3) вивільнення 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000; 4) вивільнення 3 і більше відсотків працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше [7].

Роботодавець має право звільнити працівників за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП навіть під час хвороби чи відпустки (ч. 3 ст. 41 КЗпП). Роботодавцю не потрібно отримувати згоду профспілки на звільнення працівників, які є членами профспілки (абз. 11 ч. 1 ст. 43-1 КЗпП). Звільнити працівника правомірно, якщо його неможливо перевести на іншу роботу за його згодою (ч. 4 ст. 41 КЗпП). Роботодавець при звільненні виплачує вихідну допомогу в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).



Роботодавець може збільшити гарантований законом мінімум вихідної допомоги для всіх працівників – у колективному договорі підприємства; для конкретного працівника – у письмовому трудовому договорі.

Невиплата працівникові вихідної допомоги тягне відповідальність і додаткові витрати. Суми вихідної допомоги не належать до фонду оплати праці (п. 3.8 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держстату від 13.01.2004 р. № 5). Тому вихідна допомога не є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, недотримання якої загрожує штрафом у дві мінімальні заробітні плати. Інспектор праці під час інспекційного відвідування кваліфікує невиплату вихідної допомоги як порушення абз. 3 ч. 2 ст. 265 КЗпП – порушення встановлених строків виплати зарплати, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі.

Щоб захистити свої права у разі невиплати роботодавцем вихідної допомоги при звільненні, працівникові доцільно звернутися з позовною заявою до суду. Суд ухвалить рішення на користь працівника (постанова ВСУ від 28.01.2019 р. у справі № 711/1467/18) і зобов'язе роботодавця виплатити працівникові не лише належні кошти, а й середній заробіток за весь час затримки виплати вихідної допомоги (ст. 117 КЗпП, постанова ВСУ від 21.01.2019 р. у справі № 587/964/17).

Звільнені працівники за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП мають переважне право укласти трудовий договір, якщо колишній роботодавець упродовж року прийматиме на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 42-1 КЗпП). Роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, доцільно зберігати контактні дані звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації. Працівники, які бажають реалізувати своє переважне право на поворотне прийняття, також можуть повідомити про це роботодавця під час звільнення відповідно до п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП. Переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу надається особам, зазначеним у ст. 42 КЗпП України, та в інших випадках, передбачених колективним договором.

Захищеними від звільнення під час воєнного стану, за винятком випадку повної ліквідації підприємства, залишаються соціально незахищені суб'єкти: вагітні жінки, жінки з дітьми до трьох років, одинокі матері, які мають дитину віком до 14 років, батьки, які виховують дітей без матері (ч. 3 ст. 184, ст. 186-1 КЗпП). Також заборона на звільнення під час воєнного стану розповсюджується на молодих працівників, які отримали перше робоче місце, і працівників, які обиралися до складу профспілкових органів за умов, визначених законом. У випадку виявлення порушення трудових прав працівник має право звернутися за захистом до суду, скориставшись своїм правом у порядку, передбаченому ст. 55 Конституції України та ст. 233 КЗпП.

Коли в умовах воєнного стану чи навіть у мирні, проте кризові часи, роботодавець не здатен зберегти трудовий потенціал через свою неплатоспроможність – існує можливість передати свій занепадаючий бізнес іншому власнику, який ризикне його підхопити. У цьому контексті ще одна новація у законодавстві про працю – поява у нормах КЗпП статті 36-1 під назвою «Трудові відносини при передачі суб'єкта господарювання».

Норми ст. 36-1 КЗпП спрямовані на захист прав працівників та стабільність їхньої зайнятості в умовах змін власності підприємств, на збереження трудових прав працівників під час передачі бізнесу від одного власника до іншого, а також на забезпечення інформованості та захисту їх інтересів через обов'язкове повідомлення та узгодження з профспілками.

Так, ст. 36-1 КЗпП розтлумачено поняття «передача суб'єкта господарювання», «відчужувач», «набувач»; визначена процедура правонаступництва у трудових правовідносинах. При передачі суб'єкта господарювання трудові відносини працівників продовжуються із набувачем. Права і обов'язки за трудовими договорами між працівниками і відчужувачем, що існували, переходять до набувача.

При передачі суб'єкта господарювання статус і функції виборного органу первинної профспілкової організації зберігаються на тих же самих умовах і підлягають виконанню ті ж самі умови, які існували до переходу прав і обов'язків від відчужувача до набувача.



Відчужувач та набувач зобов'язані не пізніше 10 робочих днів до передачі суб'єкта господарювання повідомити виборний орган первинної профспілкової організації про: дату або орієнтовну дату передачі суб'єкта господарювання; причини передачі суб'єкта господарювання; правові, економічні та соціальні наслідки передачі суб'єкта господарювання для працівників; будь-які заходи, передбачені стосовно працівників.

Про зміни істотних умов праці, спричинених передачею суб'єкта господарювання, працівника слід повідомити не пізніше ніж за два місяці.

У разі звільнення працівника через зміну істотних умов трудового договору на шкоду працівникові роботодавець вважається таким, що несе відповідальність за завершення трудового договору або трудових відносин [4].

Попередити масові вивільнення працівників у разі неплатоспроможності роботодавця внаслідок часткового руйнування в умовах воєнного стану виробничих потужностей можна, зокрема, провівши релокацію підприємства. Працівники з тривалим стажем роботи на таких підприємствах наважуються переїхати до безпечних регіонів разом з родинами. Релокація підприємства – зміна місця знаходження підприємства. Так, урядом України запроваджена Програма релокації підприємств з метою збереження стійкості економіки України шляхом переміщення підприємств із територій, що наближені або перебувають у зоні бойових дій, до безпечніших регіонів Заходу України. За цією програмою бізнес може отримати допомогу від держави для переміщення свого обладнання на безпечні території, у пошуку виробничих приміщень та розселенні працівників. Реалізація програми здійснюється на основі таких нормативно-правових актів: постанови КМУ № 305 від 17.03.2022 р. «Про особливості нормативно-правових актів: постанови КМУ № 305 від 17.03.2022 р. «Про особливості релокції акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану», яка регламентує безоплатне перевезення майна вітчизняних підприємств, установ та організацій згідно з переліком, який формується Міністерством економіки і передається до Міністерства інфраструктури засобами АТ «Укрпошта»; розпорядження КМУ № 246-р від 25.03.2022 р., яке передбачає план невідкладних заходів з переміщення у разі потреби виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію [8, с. 314].

Програма релокації підприємств дозволяє зберегти виробничі потужності та робочі місця, які вкрай необхідні державі в умовах воєнного стану для наповнення державного бюджету, зменшення безробіття і забезпечення ринку необхідними товарами. Незважаючи на складнощі, викликані війною, завдяки державним програмам та місцевим ініціативам український бізнес поступово пристосовується до нових умов існування, а відновлення ділової активності залежить від подальшої послідовної виваженої політики уряду [8, с. 316]. Програма релокації підприємств, з нашої позиції, також підвищує рівень підприємницької активності в конкретному регіоні; дозволяє ввести в експлуатацію законсервовані об'єкти або ті, які тривалий час простоювали.

Висновки. На підставі вищевикладеного можна зробити висновок, що в умовах воєнного стану суттєвих змін зазнало законодавство про працю: з одного боку, розширені підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, а з іншого, – з метою захисту прав та інтересів працівників акцент зроблено на стабільності трудових правовідносин, попередженні масових звільнень працівників. Цей процес трансформації трудового законодавства за сучасних викликів буде тривати. Завдання нормотворця – збалансувати інтереси як роботодавців, так і працівників, сприяти гармонізації трудових відносин між сторонами трудового договору, попередити невдоволення персоналу через фінансові труднощі роботодавця (неплатоспроможність, кредити тощо) і надати дорожню карту дій роботодавцю, який опинився у скрутному становищі через руйнацію обладнання, втрату виробничих потужностей тощо.



Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 18.10.2024).
2. Порядок функціонування автоматизованої системи «Банкрутство та неплатоспроможність» : Наказ Міністерства юстиції України від 18.02.2020 р. № 594/5: URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0186-20#Text> (дата звернення: 18.10.2024).
3. Кузнецова М., Ананьєв С., Сафонова Т. Механізми захисту трудових прав в період дії воєнного стану. Електронне наукове видання «Аналітично-порівняльне правознавство». 2022. № 5. С. 178–181. URL: <http://journal-app.uzhnu.edu.ua/article/view/270375/265743> (дата звернення: 18.10.2024).
4. Кодекс законів про працю України : Закон УРСР від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 18.10.2024).
5. Житкова І. Чотири нові підстави звільнення в КЗпП. *Кадровик-01*. № 8. 2022. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/982165> (дата звернення: 18.10.2024).
6. Житкова І. Внаслідок бойових дій знищене майно роботодавця або відсутні умови для роботи: як звільнити за новою підставою. *Кадровик-01*. № 11. 2022. URL: <https://ekadrovik.expertus.com.ua/10001836> (дата звернення: 18.10.2024).
7. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5067-17#Text> (дата звернення: 18.10.2024).
8. Яковець О.В. Релокація підприємств в Україні в умовах воєнного стану. *Проблеми та перспективи розвитку бізнесу в Україні* : матеріали III Міжнародної наук.-практ. конф. молодих вчених і студентів (м. Львів, 2 березня 2023 р.). Львів : Львівський торговельно-економічний університет, 2023. С. 313–316.

