

Оксана Стасів

ORCID: 0000-0002-4846-7035

Львівський національний університет імені Івана Франка
stasivoksana2304@gmail.com

Особливості переведення працівника разом із підприємством у іншу місцевість в умовах воєнного стану

<https://doi.org/10.19195/2082-4939.14.9>

Features of the transfer of the employee together with
the enterprise to another location under the conditions
of martial state

Abstract

The article is devoted to the peculiarities of the transfer of the employee together with the enterprise to another area in the conditions of martial law.

The author notes that in connection with the attack of the Russian Federation on February 24, 2022, on Ukraine, the government of our country introduced a program for the relocation of production facilities in order to preserve both the labor potential and production capacity. This program ensured the mass relocation of enterprises from the areas affected by hostilities to safer territories of Western Ukraine.

It is emphasized that during martial law, the specifics of changing the working conditions of employees of enterprises displaced (evacuated) due to martial law are regulated by the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in Martial Law." According to it, restrictions on the constitutional rights and freedoms of a person and a citizen are introduced during the period of martial law in accordance with Articles 43 and 44 of the Constitution of Ukraine.

The author, having analyzed the current Ukrainian legislation, proposes three options for the possible legal behaviour of employees: 1) the employee agrees to transfer with the company to another location; 2) the employee does not agree to be transferred

together with the enterprise to another location due to relocation and; 3) the employee cannot move to another location with the enterprise, but wishes to continue working there in the future, when the enterprise returns, if the law provides such an opportunity.

The article emphasizes that transfer to another location refers to cases where the location of the employee's work changes in connection with the relocation of the enterprise to another settlement. Moving an enterprise to another settlement is considered a change in the organization of production and work. According to Ukrainian legislation, the employee must give written consent to it. It should be emphasized that such a transfer is carried out for the same specialty, qualification or position. Making an entry in the labor book about the transfer of employees to another area together with the enterprise is not provided for by law.

It is proposed to change the title of Article 120 of the Labor Code of Ukraine to "Guarantee and compensatory payments when moving to work in another area" and part 1 of Article 120 of the Labor Code of Ukraine should be amended as follows: "In connection with the transfer or assignment to another location, employees have the right to receive compensation and guarantee payments."

It is emphasized that the suspension of the employment contract must comply with the following conditions: 1) the employer cannot provide the employee with a job; 2) the employee cannot perform work. If at least one of the conditions is not fulfilled, there are no grounds for suspending the employment contract.

Keywords

transfers, relocation, other area, employee

У зв'язку із оголошеним в Україні воєнним станом 24 лютого 2022 року, уряд нашої держави для збереження як трудового потенціалу, так і виробничих потужностей, запровадив програму з релокації виробничих об'єктів, яка забезпечила масове переміщення підприємств з територій, де ведуться бойові дії, на більш безпечні території Заходу України.

Щоб взяти участь у цій програмі, підприємства подавали заявку, а Міністерство економіки України створило умови для забезпечення безкоштовного переїзду до місць тимчасового переміщення, а також для підбору відповідних площ для розміщення виробництва, переміщення та розселення персоналу, а також підбору працівників у місці дислокації після переїзду.

До програми релокації може долучитися будь-яке підприємство та отримати пакет державної підтримки, який охоплює такі складові: підбір місця розташування для потужностей підприємства; допомога з перевезенням до нового місця розташування; сприяння в розселенні працівників та пошуку нових співробітників, а також підтримка у відновленні логістики, закупівлі сировини та пошуку ринків збуту.

За офіційними даними Міністерства економіки України станом на кінець 2022 року, за програмою релокації 772 підприємства перевезли свої виробничі по-

тужності до більш безпечних регіонів, 605 із них вже відновили роботу на новому місці розташування. Завдяки цьому було збережено понад 35 тисяч робочих місць, оскільки деякі працівники переїхали на нове місце розташування разом із підприємствами.

Правовою основою для реалізації цієї програми став, зокрема, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», прийнятий 15 березня 2022 року. Водночас цей нормативно-правовий акт також обмежує конституційні права та свободи людини та громадянина, які передбачені статтями 43 та 44 Конституції України.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 цього Закону у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною ч. 3 ст. 32 та ст. 103 Кодексу законів про працю України, відбувається не пізніш як до запровадження таких умов. У випадку, якщо підприємство, установа, організація разом із персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

У законодавстві термін «зміна істотних умов праці» з'явився досить давно, ще 1988 року. Ввівши цей термін, законодавець, окрім термінів «переведення на іншу роботу» та «переведення на інше робоче місце», фактично визначив нове правове явище. Як цілком правильно зазначають автори курсу «Трудове право України», у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці допускається зміна інших істотних умов трудового договору при продовженні роботи за тією ж спеціальністю чи посадою. При цьому така зміна відбувається без фактичного погодження цих інших істотних умов трудового договору з працівником, але з дотриманням встановленої процедури їх здійснення¹.

Для прикладу, згідно зі ст. 32 КЗпП України обов'язком роботодавця є повідомити працівника про зміну системи та розмірів оплати праці, а також пільг, режимів роботи, встановлення чи скасування неповного робочого часу, суміщення професій, змін розрядів, найменування посад не пізніше як за два місяці до їхнього фактичного впровадження.

Юридичний порядок щодо застосування такого повідомлення передає саме письмову форму інформування працівника про зміну істотних умов праці. І в тому випадку, якщо по закінченні такого двомісячного строку попередження працівник відмовляється працювати в нових умовах праці, роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір, вказавши у наказі про звільнення «за відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці»².

Зауважимо також, що перелік істотних умов праці, який закріплюється у ч. 3 ст. 32 КЗпП України, не є вичерпним, а тому може бути доповнений іншими підставами у кожному конкретному випадку. Для прикладу, до таких випадків можна віднести такі: встановлення чи скасування додаткових елементів у трудовій функції працівника, збільшення або зменшення обсягу роботи, більшу автономію працівника або ж збільшення обсягів відповідальності, а також

¹ П. Д. Пилипенко, В. Я. Бурак, З. Я. Козак та ін., *Трудове право України: Академічний курс*, ред. П. Д. Пилипенко, 5-те вид., перероб. і доп., Київ 2014, с. 220.

² Там само.

зміна ступеня шкідливих умов праці чи то перехід з колективної організації праці на індивідуальну тощо.

Також для більш чіткого розуміння таких випадків раніше у Постанові Пленуму Верховного Суду України у п. 10 постанови від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» наведено приклади можливих змін. Такими є раціоналізація робочих місць, введення нових форм організації праці, зокрема, перехід на бригадну форму організації праці і, навпаки, впровадження передових методів і технологій тощо³.

Запропоновано під поняттям змін в організації виробництва та праці вважати обґрунтовані необхідні дії роботодавця, які зумовлені впровадженням нових технологій чи техніки, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, а також управлінської діяльності, яка спрямована на покращення продуктивності праці, поліпшення економічних показників підприємства, запобігання банкрутству чи масовому вивільненню працівників, організацію режиму робочого часу, створення безпечних і здорових умов праці, поліпшення санітарно-гігієнічних умов⁴. Попри це, вважаємо, що змінами в організації виробництва та праці є також удосконалення системи оплати праці, нормування праці, усунення шкідливих умов праці, раціоналізація робочих місць після їхньої атестації тощо.

Отже, будь-які зміни умов трудового договору повинні запроваджуватися із дотриманням норм трудового законодавства та не порушувати прав працівників. Окрім того, у зв'язку зі зміною в організації виробництва та праці допускається зміна істотних умов праці за умови продовження роботи за тією самою трудовою функцією.

Наголошуємо, що у разі відсутності на підприємстві, установі, організації змін в організації виробництва та праці, роботодавець не може не погоджувати з працівником істотні умови трудового договору, оскільки це вважатиметься переведенням на іншу роботу, яке без згоди працівника є незаконним.

А отже, переведення на іншу роботу, яке вимагає згоди працівника, є дорученням йому роботи, яка не відповідає його трудовій функції (спеціальності, кваліфікації, посади), а також зміна інших істотних умов трудового договору, якщо при цьому відсутні зміни в організації виробництва та праці. Одним із видів таких переведень на іншу постійну роботу є переведення в іншу місцевість, зокрема разом із підприємством.

Якщо роботодавець переїжджає в іншу місцевість (іншу адміністративно-територіальну одиницю) і працівник погоджується переїхати з ним, то трудовий договір не припиняється. Фактично змінюється тільки місцезнаходження роботодавця, а отже й місце роботи працівника. При цьому зауважимо, що якщо за умовою трудового договору працівник зобов'язаний виконувати роботу на об'єктах, розташованих у декількох адміністративно-територіальних одиницях, то доручення йому роботи на об'єктах, що розташовані в іншій місцевості, не

³ Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», 06.11.1992, № 9, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text> (дата звернення: 21.04.2022).

⁴ О. Валецька, *Переміщення та зміна істотних умов праці як вид зміни умов трудового договору*, «Актуальні проблеми права: теорія і практика» 2018, № 1 (35), с. 82–89.

є переведенням. Для прикладу Бахмацький районний суд Чернігівської області у своєму рішенні також наголошує на цьому, а також зазначає, що ще однією особливістю такого переведення є те, що якщо працівник відмовляється від переїзду, трудовий договір з ним припиняється⁵.

Якщо працівник не погоджується на нові умови праці, зумовлені зміною в організації виробництва та праці, роботодавець повинен дотриматися такого порядку дій: отримати від працівника письмову відмову продовжувати працювати в нових умовах праці, які зумовлені зміною в організації виробництва та праці; на підставі цієї письмової відмови видати наказ (розпорядження) про припинення трудового договору, де вказати наступне: «Звільнений у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, п. 6 ст. 36 КЗпП України». Крім того, внести запис до трудової книжки та провести з працівником остаточний розрахунок, виплатити вихідну допомогу в розмірі не менше середнього заробітку працівника.

Зауважимо, що в умовах ведення воєнних дій переведення працівника разом із підприємством у іншу місцевість має свої особливості порівняно з мирним часом. Так, програма релокації реалізується на основі таких нормативно-правових актів:

1. ПКМ України «Про особливості роботи акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану» від 17 березня 2022 р. № 305⁶. Цим нормативно-правовим актом вирішуються питання безоплатного перевезення майна вітчизняних підприємств, установ, організацій згідно з переліком, який формує Мінекономіки і передає до Мінінфраструктури.

2. Розпорядження КМ України «Про затвердження плану невідкладних заходів з переміщення у разі необхідності виробничих потужностей суб'єктів господарювання з територій, де ведуться бойові дії та/або є загроза бойових дій, на безпечну територію» № 246 від 25 березня 2022 р.⁷ Цей акт передбачає план невідкладних заходів з переміщення виробничих потужностей на безпечну територію.

Згідно з цими нормативно-правовими актами заявку про релокацію може подати будь-яке підприємство, що знаходиться у зоні ведення бойових дій. Проте на черговість релокації впливатиме вид діяльності підприємства, а саме, чи є воно стратегічним підприємством, що виробляє товари першої необхідності та в порядку обробки запитів Мінекономіки. Зазвичай підприємства вивозять за логістичної можливості без надмірної загрози для водіїв і залізничників. Основний перевізник — «Укрзалізниця», а «Укрпошта» відповідає за підвезення

⁵ Рішення Бахмацького районного суду Чернігівської області про визнання незаконним переведення на роботу в іншу місцевість, 8.05.2019, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/38615702> (дата звернення: 21.04.2022).

⁶ ПКМ України: Про особливості роботи акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану, 17.03.2022, № 305, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 21.04.2022).

⁷ Розпорядження КМ України: Про затвердження плану перевірок 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, 25.03.2022, № 246, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text> (дата звернення: 21.04.2022).

обладнання до залізничної станції, а також забезпечує проходження блокпостів, оформлює транспортні накладні та інші документи, які дозволяють компенсувати підприємству витрати на транспортування.

Після прибуття до місця нової діяльності, підприємство запускає роботу. У цьому йому допомагають обласні адміністрації, Державна служба зайнятості (пошук нових працівників), а також Держпраці (консультує з питань гарантій безпеки життя та здоров'я працівників).

Наголосимо, що якщо працівник був евакуйований разом із підприємством в іншу місцевість, то він вважається таким, у якого змінилися істотні умови праці. Проте у цьому випадку потрібно врахувати те, що саме законом закріплюється виключне право особи розпоряджатися своїми здібностями до праці (ст.ст. 1, 4 Закону України «Про зайнятість населення»). Крім того, ст. 43 Конституції України забороняє використовувати примусову працю, що також закріплюється й у ратифікованій Україною ще у 2000 році, Конвенцією МОП № 105 «Про скасування примусової праці». Зокрема за цією Конвенцією наша держава зобов'язується скасувати примусову або обов'язкову працю і не вдаватися до будь-якої її форми:

а) як засобу політичного впливу чи виховання або як засобу покарання за наявність чи за висловлювання політичних поглядів, чи ідеологічних переконань, протилежних усталеній політичній, соціальній, чи економічній системі;

б) як метод мобілізації і використання робочої сили для потреб економічного розвитку;

в) як засіб підтримання трудової дисципліни;

г) як засіб покарання за участь у страйках;

д) як захід дискримінації за ознаками расової, соціальної і національної приналежності чи віросповідання⁸.

З урахуванням цих нормативно-правових актів, а також згідно з ч. 2 ст. 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на період дії воєнного стану положення ч. 3 ст. 32 КЗпП України та інших законів нашої держави щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовується. Працівники, які не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не переїжджають у зв'язку з воєнними діями до іншої місцевості (наприклад, роботодавець планує повернутися до місця попередньої діяльності після закінчення воєнних дій), можуть не звільнятися за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП, а взяти відпустку без збереження заробітної плати чи призупинити трудовий договір.

Проаналізувавши діюче законодавство щодо переведення працівників в іншу місцевість разом із підприємством через релокацію, варто виділити варіанти можливої поведінки працівника:

1. Якщо працівник погоджується на переведення разом із підприємством у іншу місцевість. У цьому випадку таке переведення є досить складною юридичною процедурою як щодо його оформлення, так і самого виконання. Працівник може бути переведений у структурний підрозділ (філія, представництво), який міститься в іншій місцевості, або ж саме підприємство змінює своє адміністративно-територіальне місцезнаходження (наприклад, релокація). При

⁸ Конвенція МОП: Про скасування примусової праці, 17.01.59, № 105 https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text (дата звернення: 21.04.2022).

цьому необхідно пам'ятати, що у тому випадку, якщо розташування основного підприємства та філії знаходяться у різній місцевості, працівника з філії на основне підприємство або навпаки саме переводять, а не переміщують, адже тут змінюються умови трудового договору⁹. Крім того, переведення на іншу роботу разом із підприємством вважається і переведенням працівника разом зі структурним підрозділом до іншої місцевості.

Отже, переведення на роботу в іншу місцевість стосується випадків, коли змінюється місце розташування роботи працівника унаслідок переміщення підприємства чи його структурного підрозділу до іншого населеного пункту. При цьому переміщення підприємства в інший населений пункт вважається зміною істотних умов праці.

Як раніше зазначалося, зміна істотних умов праці допускається за умови продовження роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією та посадою, про що працівник за загальним правилом, передбаченим КЗпП України, має бути попереджений за два місяці. Але оскільки Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачено призупинення дії ч. 2 ст. 32 КЗпП України, то роботодавець має тільки проінформувати працівника щодо рішення про переїзд в іншу місцевість не дотримуючись двомісячного терміну. При цьому за рекомендаціями Міністерства економіки України повідомити працівника роботодавець має про свій переїзд до іншої місцевості не пізніше допуску до початку роботи зі зміненими умовами праці¹⁰.

Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у ст. 3 передбачено можливість роботодавця на період дії воєнного стану переводити працівника на іншу роботу, яке не обумовлена трудовим договором без його згоди, якщо така робота не протипоказана йому за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також за наявності інших обставин, які становлять чи можуть становити загрозу для життя людей або нормальних життєвих умов людей. При цьому оплата праці має бути не нижчою середнього заробітку за попередньою роботою. Проте ці правила не стосуються переведення працівника на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають або можуть тривати активні бойові дії, оскільки тут необхідна згода працівника. Щоб отримати таку згоду, роботодавець може надіслати працівникам листа (або отримати таку згоду на робочому місці) з повідомленням про те, що у зв'язку із запровадженням воєнного стану підприємство переїжджає за іншою адресою і запропонувати переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством.

Оформляється таке переведення наказом (розпорядженням) роботодавця, але в ньому, поряд із зазначенням посади, розміру посадового окладу та дати переведення, повинно бути зазначено й перелік виплат і компенсацій, які передбачені ст. 120 КЗпП, оскільки зараз чинні законодавчі акти України не пе-

⁹ Рішення Бахматського районного суду Чернігівської області про визнання незаконним переведення на роботу в іншу місцевість, 08.05.2019, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/38615702> (дата звернення: 21.04.2022).

¹⁰ Роз'яснення Міністерства економіки України: Щодо релокованих підприємств, <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=e4f18282-77af-4fdf-8134-ce4403d711f0&title=ProgramaRelokatsiiPidprimstv-SchoPotribnoZnatiBiznesu> (дата доступу: 21.04.2022).

редбачають зупинення її дії. Ця стаття містить основні норми про гарантійні і компенсаційні виплати, що виплачуються на користь працівників при переїзді на роботу в іншу місцевість. Відповідно до неї свого часу прийнято постанову Кабінету Міністрів України від 02.03.1998 р. № 255 «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість», де визначено питання реалізації гарантій працівників при переїзді на роботу в іншу місцевість.

Згідно з цим нормативно-правовим актом працівникам при переведенні на іншу роботу, коли це пов'язано з переїздом в іншу місцевість, виплачують: вартість проїзду працівника і членів його сім'ї, які переїжджають; витрати щодо перевезення майна; добові за час перебування в дорозі; одноразову допомогу на працівника і на кожного члена сім'ї, який переїжджає; заробітну плату за дні збирання в дорогу і влаштування на новому місці проживання, але не більше шести днів, а також за час фактичного перебування в дорозі.

Отже, фактично працівникам, які переїжджають у зв'язку з прийняттям їх (за попередньою згодою) на роботу в іншу місцевість, виплачують компенсації та надають певні гарантії, крім виплати одноразової допомоги, яка цим працівникам може бути виплачена за погодженням із роботодавцем.

Щодо одноразової допомоги, варто також зауважити, що її виплачують на підставі норм ст. 120 КЗпП України та постанови Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255. Метою її виплати є компенсація витрат працівникові, які пов'язані із його переїздом у іншу місцевість, тому таку виплату не можна вважати компенсацією. За своїм правовим статусом та цільовим призначенням вона належить до гарантійних виплат.

Як зазначає О. Рудницька, що «законодавець, хоч і не проводить прямого розмежування виплат, що встановлюються ним у ст. 120 КЗпП України, все-таки визнає той факт, що ці виплати мають різний правовий режим, різнорідні. Одні з них є гарантійними, а інші — компенсаційними»¹¹. Таке розмежування повинно бути чітко визначено у законодавстві. У зв'язку з цим пропонується змінити назву ст. 120 КЗпП України на «Гарантійні та компенсаційні виплати при переїзді на роботу в іншу місцевість»¹² та ч. 1 ст. 120 КЗпП України викласти у новій редакції: «У зв'язку із переведенням чи скеруванням на роботу в іншу місцевість працівники мають право на отримання компенсаційних та гарантійних виплат».

Обов'язково при переведенні працівника на роботу в іншу місцевість з відшкодуванням зазначених витрат і компенсацій роботодавець видає наказ. Щодо цього питання Державна служба з питань праці України інформує, що чинне законодавство про працю не вказує на необхідність видання загального наказу або окремого по кожному з працівників при переїзді підприємства на роботу в іншу місцевість. Тому роботодавець може видати як загальний наказ

¹¹ О. Рудницька, *Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість*, «Держава і право: збірник наукових праць, "Юридичні і політичні науки"» 2009 № 43, с. 278–284, http://eprints.zu.edu.ua/21208/1/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F_%D1%96%D0%BD%D1%88%D1%96_%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%86%D0%B5%D0%B2%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.PDF.

¹² Там само.

щодо переведення всіх працівників, які дали згоду на таке переведення, разом із підприємством у іншу місцевість, так і індивідуальний наказ стосовно кожного працівника. Внесення запису до трудової книжки про переведення працівників в іншу місцевість разом із підприємством законодавством не передбачено.

2. У тому випадку, якщо працівник не дає згоди на переведення разом із підприємством у іншу місцевість через релокацію, роботодавець має право припинити з ним трудовий договір згідно з п. 6 ст. 36 КЗпП України, а саме через відмову від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією або через відмову від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці.

Процедура звільнення працівника за цією підставою має свої особливості, зокрема, роботодавець повинен отримати письмову заяву працівника про те, що він бажає звільнитися за цією підставою. Ця заява слугуватиме підставою для видачі наказу про припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України. Зазначимо, що отримати від працівника письмову заяву про те, що він дійсно не бажає продовжувати трудову діяльність після зміни істотних умов праці, є обов'язковою умовою, оскільки у разі виникнення трудового спору суди практикують усну відмову працівника вважати неналежною підставою і поновлюють таких на роботі. Таким прикладом є рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда 17.06.2021 року, який у своєму висновку наголосив, що усна згода працівника не є належним доказом його згоди на звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП, а саме через відмову від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією; від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці¹³.

Якщо роботодавець уже видав наказ про припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України, він обов'язково повинен внести до трудової книжки працівника із наступним формулюванням: «Звільнений у зв'язку з відмовою від продовження роботи внаслідок зміни істотних умов праці, п. 6 ст. 36 КЗпП України» та проводить остаточний розрахунок з працівником.

3. Якщо з тих чи інших причин працівник не може переїхати в іншу місцевість разом із підприємством, але бажає продовжити працювати на ньому в майбутньому, після повернення підприємства, законодавством надана можливість надати такому працівникові відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору.

Згідно з роз'ясненням Міністерства економіки України працівники, які прямо не відмовилися від зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, не можуть бути звільнені відповідно до п. 6 ст. 36 КЗпП¹⁴. Таких працівників пропонується відправити у відпустку без збереження заробітної плати, перевести на простій або призупинити дію трудового договору.

¹³ Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда: Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди, 17.06.2021, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97687785> (дата доступу: 21.04.2022).

¹⁴ Роз'яснення Міністерства економіки України: Щодо релокованих підприємств, <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=bd6e0089-4472-41b1-bf71-30fb261d87f0&title=558-RelokovanihPidprimstvVzheVidnoviliRobotuUBezpechnikhRegionakhKraini> (дата доступу: 21.04.2022).

Відпустка без збереження заробітної плати надається відповідно до ч. 3 ст. 12 Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому таку відпустку за його заявою без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». При цьому відпустка без збереження заробітної плати за цією підставою надається: без обмеження її тривалості, але у період дії воєнного стану; будь-якому працівнику незалежно від його категорії чи статусу, за його заявою та погодження роботодавцем; не є обов'язковою для прийняття рішення роботодавцем щодо її надання¹⁵.

Законодавством запроваджується можливість призупинення дії трудового договору, а саме тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дане призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин.

Щоб призупинити дію трудового договору, необхідні дві умови, а саме: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; 2) працівник не може виконувати роботу. Якщо хоча б одна з умов не виконується, підстав для призупинення трудового договору немає.

Призупинити дію трудового договору можна за ініціативи однієї зі сторін на строк, що не перевищує період дії воєнного стану. Якщо роботодавець приймає рішення скасувати призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану, він повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність почати працювати.

Призупинення дії трудового договору необхідно оформити наказом (розпорядженням) роботодавця, де необхідно зазначити таку інформацію: необхідно вказати причини призупинення дії трудового договору, зокрема неможливість сторонами виконувати свої зобов'язання; строк, на який призупиняється трудовий договір, та спосіб обміну інформацією; кількість та категорія працівника, його прізвище, ім'я, по батькові, також за наявності реєстраційний номер облікової картки платника податків, серію та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовилися від реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний компетентний орган та мають відмітку у паспорті), а також обов'язково вказати умови, на підставі яких трудовий договір відновлюється¹⁶.

Обов'язок відшкодувати заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладають на державу, яка здійснює збройну агресію проти України.

¹⁵ О. В. Стасів, *Особливості надання працівникам відпустки за власний рахунок протягом дії воєнного стану*, [в:] *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXIX звітної науково-практичної конференції*, ред. В. М. Будін та ін., 2–3 лютого 2023 р.: у 2-ох ч., ч. 2, с. 42–43, https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/chast_2_2-1.pdf (дата доступу 21.04.2022).

¹⁶ *Роз'яснення Східного міжрегіонального управління Держпраці України: Призупинення дії трудового договору. Що варто знати кожному?*, <https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuiie-pryzupynennia-dii-trudovoho-dohovoru-shcho-varto-znaty-kozhnomu/> (дата доступу 21.04.2022).

Як влучно зауважив С. Сільченко голова Комітету АПУ з трудового права, що досить неконкретною є норма про те, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію, оскільки ані норми національного законодавства ні тим паче міжнародного права не передбачають такої можливості. Очевидно, що після завершення військових дій, буде розроблено механізм надання роботодавцям коштів за рахунок конфіскованого російського майна на виплату працівникам. Тобто зараз роботодавець нічого не повинен платити працівнику протягом строку призупинення трудового договору. Рекомендується за можливості видавати працівникам довідки про суму виплат, які вони втратили через призупинення трудового договору (як щомісячно, так і в цілому). Ці довідки потім необхідно буде подати до компетентних органів для відшкодування суми втраченого заробітку¹⁷.

Водночас призупинення дії трудового договору дозволяє роботодавцю укласти на період його призупинення новий трудовий договір з тимчасовим працівником, якого буде прийнято на роботу до моменту закінчення воєнного стану (адже норма про призупинення трудового договору є тимчасовою і діє лише в період воєнного стану), або коли основний працівник виявить бажання виконувати свої обов'язки за трудовим договором.

Отже, на час дії воєнного стану особливості зміни умов праці працівників підприємств, установ організацій, які переміщені (евакуйовані) у зв'язку з воєнним станом регулюються Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Проаналізувавши діюче законодавство щодо переведення працівників в іншу місцевість разом із підприємством через релокацію, варто виокремити такі варіанти можливої поведінки працівника: 1) працівник погоджується на переведення разом із підприємством іншу місцевість; 2) працівник не дає згоди на переведення разом із підприємством у іншу місцевість через релокацію та 3) працівник не може переїхати в іншу місцевість разом із підприємством, але бажає продовжити працювати на ньому в майбутньому, коли підприємство повернеться. У цьому випадку законодавством надана можливість взяти відпустку за власний рахунок або призупинити дію трудового договору. При цьому зауважимо, що переведення працівника на роботу в іншу місцевість стосується тільки випадків, коли змінюється місце розташування його роботи у зв'язку з переміщенням підприємства чи його структурного підрозділу в інший населений пункт. А переміщенням підприємства в інший населений пункт вважається зміна в організації виробництва і праці, а тому працівник має надати на це письмову згоду.

Законодавством запроваджується можливість призупинення трудового договору, тобто тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Для призупинення дії трудового договору, необхідні дві умови у сукупності: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; 2) працівник не може виконувати роботу. Якщо хоча б одна з умов не виконується, підстав для призупинення трудового договору немає.

¹⁷ С. Сільченко, *Праця в умовах війни: новації законодавства*, 2022, <https://uba.ua/ukr/news/9109/>.

Бібліографія

Валецька О., *Переміщення та зміна істотних умов праці як вид зміни умов трудового договору*, «Актуальні проблеми права: теорія і практика» 2018, № 1 (35), с. 82–89.

Конвенція МОП: Про скасування примусової праці, 17.01.59, № 105, https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_013#Text.

Пилипенко П. Д., Бурак В. Я., Козак Я. З. та ін., *Трудове право України: Академічний курс*, ред. П. Д. Пилипенко, 5-ге вид., перероб. і доп., Київ 2014.

ПКМ України: Про особливості роботи акціонерного товариства «Укрпошта» в умовах воєнного стану, 17.03.2022, № 305, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/305-2022-%D0%BF#Text>

Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів», 6.11.1992, № 9, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0009700-92#Text>.

Рішення Бахматського районного суду Чернігівської області про визнання незаконним переведення на роботу в іншу місцевість, 08.05.2019, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/38615702>.

Рішення Кіровського районного суду м. Кіровограда: Про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення моральної шкоди, 17.06.2021, <https://reyestr.court.gov.ua/Review/97687785>.

Розпорядження КМ України: Про затвердження плану перевірок 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, № 246, 25.03.2022, <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/246-2022-%D1%80#Text>.

Роз'яснення Міністерства економіки України: Щодо релокованих підприємств, <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=bd6e0089-4472-41b1-bf71-30fb261d87f0&title=558-RelokovanikhPidprimstvVzheVidnoviliRobotuUBezpechnikRegionakhKraini>.

Роз'яснення Держпраці України: Щодо призупинення дії трудового договору, https://prokadry.com.ua/news/59191-derzhpratsi-rozpovila-pro-pravila-prizupinennya-dii-trudovogo-dogovoru?utm_source=facebook&utm_medium=social&utm_campaign=fb_post_k01_11_11_22_3&fbclid=IwAR299ehGftSt0Cil6a6q-VYy91XrBUoNlt65rbIsSYTnOveWuU-CNHfICGI.

Рудницька О., *Проблеми правового регулювання гарантійних виплат при переїзді працівників на роботу в іншу місцевість*, «Держава і право: збірник наукових праць. „Юридичні і політичні науки“», 2009, №43, с. 278–284, http://eprints.zu.edu.ua/21208/1/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%82%D1%8F_%D1%96%D0%BD%D1%88%D1%96_%D0%BC%D1%96%D1%81%D1%86%D0%B5%D0%B2%D1%96%D1%81%D1%82%D1%8C.PDF.

Сільченко С., *Праця в умовах війни: новації законодавства*, Асоціація правників України, 24.03.2022, <https://uba.ua/eng/news/pracnya-v-umovah-vijny-novacziyi-Zakonodavstva>.

Стасів О. В., *Особливості надання працівникам відпустки за власний рахунок протягом дії воєнного стану*, [в:] *Проблеми державотворення і захисту прав людини в Україні: матеріали XXIX звітної науково-практичної конференції*, ред. В. М. Будін та ін., 2–3 лютого 2023 р.: у 2-ох ч., ч. 2, с. 42–43, https://law.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2023/02/chast_2_2-1.pdf.

Oksana Stasiv

Narodowy Uniwersytet im. Iwana Franki we Lwowie

Warunki przeniesienia pracownika i jego małżonka w inne miejsce pracy

Streszczenie

Artykuł poświęcony jest specyfice przenoszenia pracownika wraz z przedsiębiorstwem na inny teren w warunkach stanu wojennego.

Autorka zauważa, że w związku z atakiem Federacji Rosyjskiej 24 lutego 2022 roku na Ukrainę rząd ukraiński wprowadził program relokacji zakładów produkcyjnych w celu zachowania zarówno potencjału siły roboczej, jak i zdolności produkcyjnych. Program ten zapewnił masową relokację przedsiębiorstw z terenów, na których toczą się działania wojenne, na bezpieczniejsze tereny Zachodniej Ukrainy.

Podkreśla się, że w okresie stanu wojennego specyfikę zmiany warunków pracy pracowników przedsiębiorstw przesiedlonych (ewakuowanych) w wyniku stanu wojennego reguluje ustawa Ukrainy „O organizacji stosunków pracy w stanie wojennym”. Zgodnie z nią ograniczenia konstytucyjnych praw i wolności człowieka i obywatela wprowadza się w okresie stanu wojennego zgodnie z art. 43 i 44 Konstytucji Ukrainy.

Autorka, po przeanalizowaniu obowiązującego ustawodawstwa ukraińskiego, proponuje wyróżnić trzy warianty możliwych legalnych zachowań pracownika: 1. pracownik wyraża zgodę na przeniesienie z firmą do innej lokalizacji; 2. pracownik nie zgadza się na przeniesienie wraz z przedsiębiorstwem do innej lokalizacji w związku z relokacją oraz 3. pracownik nie może przenieść się do innej lokalizacji z przedsiębiorstwem, ale chce kontynuować tam pracę w przyszłości, po powrocie przedsiębiorstwa, jeżeli prawo daje taką możliwość.

W artykule podkreślono, że przeniesienie do innej lokalizacji dotyczy zmiany miejsca wykonywania pracy pracownika w związku z przeniesieniem przedsiębiorstwa do innej miejscowości. Przeniesienie przedsiębiorstwa do innej miejscowości uważane jest za zmianę organizacji produkcji i pracy. Zgodnie z ukraińskim ustawodawstwem pracownik musi wyrazić na to pisemną zgodę. Należy podkreślić, że takie przeniesienie odbywa się z zachowaniem specjalności, kwalifikacji lub stanowiska. Dokonanie wpisu w księdze pracy o przeniesieniu pracowników do innego miejsca wraz z przedsiębiorstwem nie jest przewidziane przez prawo.

Proponuje się zmianę tytułu art. 120 kodeksu pracy Ukrainy na „Gwarancje i świadczenia wyrównawcze w przypadku przeniesienia do pracy w innym rejonie” oraz części 1 art. 120 kodeksu pracy Ukrainy należy zmienić w następujący sposób: „W związku z przeniesieniem lub przeniesieniem do innej lokalizacji pracownicy mają prawo do odszkodowania i gwarancji wypłaty”.

Оксана Стасів

Особливості переведення працівника разом із підприємством у іншу місцевість

Podkreśla się, że zawieszenie stosunku pracy musi spełniać następujące warunki: 1. pracodawca nie może zapewnić pracownikowi pracy; 2. pracownik nie może wykonywać pracy. Jeżeli przynajmniej jeden z warunków nie jest spełniony, nie ma podstaw do zawieszenia umowy o pracę.

Słowa kluczowe

transfery, relokacja, inny obszar, pracownik