

ГАРАНТІЇ ТРУДОВИХ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ ПРИ РЕЛОКАЦІЇ ПІДПРИЄМСТВ В УМОВАХ ЕКСТРАОРДИНАРНИХ ПРАВОВИХ РЕЖИМІВ

Вікторія БОРТЕЙЧУК

студентка юридичного факультету

Антоніна САРОЗ

аспірантка юридичного факультету

*Науковий керівник: **Марія МЕНДЖУЛ***

*докторка юридичних наук, професорка,
професорка кафедри цивільного права та процесу
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
м. Ужгород, Україна*

Екстраординарні правові режими завжди становили серйозні виклики для стабільності в усіх сферах життя суспільства: від політичної та культурної до екологічної та соціально-економічної. Введення воєнного або надзвичайного стану, обмеження для врегулювання надзвичайних екологічних чи інших кризових ситуацій часто супроводжувалися змінами у механізмах управління державою, перерозподілом ресурсів, обмеженням прав і свобод громадян.

Такі обмеження й заходи нерідко впливають на функціонування ринку праці, діяльність підприємств, правовий статус працівників та роботодавців, порушуючи уже наявний у суспільстві порядок, стаючи каталізатором глибоких трансформаційних процесів й оголюючи нагальну потребу пошуку нових шляхів адаптації бізнесу та держави до нестабільних умов. Особливо гостро це відчувається зараз, коли внаслідок злочинного вторгнення Російської Федерації, Україна зіткнулася з необхідністю масштабної релокації підприємств із тимчасово окупованих територій, зон бойових дій та прифронтових регіонів.

Релокація – це перенесення місця фізичного розташування підприємства з місця постійної дислокації повністю або частково задля збереження можливості роботи підприємства та повноцінного його функціонування¹. І хоча масове переміщення бізнесу є критично необхідним для збереження економічної життєздатності нашої держави, воно створює серйозні виклики для працівників, які часто опиняються у стані правової невизначеності, адже нерідко їм загрожує втрата

¹ Посібник з релокації підприємств. Покроковий план дій підприємств з релокації.
URL: <https://surl.li/gydpwh> (дата звернення: 23.03.2025)

робочих місць, зміна умов праці та нестабільність трудових відносин. Ця проблема набуває особливого значення в ситуації, коли від ефективності гарантій трудових прав при релокації підприємств залежить не лише добробут окремих робітників, а й загальна соціально-економічна стабільність держави.

Гарантіями у трудовому праві є передбачені правовими нормами правила, які гарантують права осіб у процесі виникнення, існування, зміни та припинення трудових правовідносин ². Вони забезпечують соціальний захист і гідні умови праці, запобігають експлуатації, дискримінації та порушенню прав працівників. Під час воєнного стану ці гарантії особливо важливі, тож 15 березня 2022 року було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», у якому врегульовані питання, пов'язані зі змінами в реалізації трудових прав. Окрім цього, вартою згадки є Постанова КМУ «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. ³.

Необхідно зазначити, що вимушене переміщення підприємства разом з персоналом в іншу місцевість свідчить про зміну істотних умов праці його робітників. Відповідно до ч. 2 ст. 3 згаданого вище Закону у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці, передбачених ч.3 ст. 32 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов ⁴. Повідомити працівників необхідно не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Проте переведення працівника в іншу місцевість допускається лише за його письмовою згодою й оформлюється наказом роботодавця. Водночас важливо підкреслити, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП. У такому разі вони направляються у відпустку без збереження заробітної плати або ж призупиняють дію трудового договору, що не тягне за собою припинення трудових відносин. При чому, після скасування режиму воєнного стану, призупинені трудові відносини автоматично відновлюються, і роботодавець зобов'язаний забезпечити працівників роботою та своєчасно виплачувати заробітну плату. Відшкодування ж заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору через об'єктивні причини, зумовлені екстраординарним станом, у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

² Пересунько В. С. Юридичні гарантії при укладенні трудового договору : дис. ... канд. юр. наук : 12.00.05/ Харків, 2001. 180 с.

³ Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255.

⁴ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII.

Якщо особа все-таки погодилася на зміну місця роботи, роботодавець повинен забезпечити їй безпечні та гідні умови праці, а також попіклуватися про такі аспекти як житло, транспорт, медичне обслуговування тощо, якщо це передбачено трудовим договором. Окрім цього, працівник має право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з переведенням на роботу в іншу місцевість. Перш за все, роботодавець зобов'язаний компенсувати витрати на переїзд працівника та його сім'ї, якщо не може надати відповідні засоби для пересування. Умови воєнного стану не скасовують цієї гарантії, оскільки покладення такого фінансового тягаря на плечі працівника було б невиправданим. Також роботодавець повинен компенсувати витрати на перевезення особистого майна працівника та його сім'ї в розумних межах. Майно – це частина життєвого простору. Якщо роботодавець потребує, хоч і вимушено, присутності працівника в іншому населеному пункті, він повинен допомогти останньому створити там такі умови, що є найбільш наближеними до звичних. Окрім цього, на роботодавця покладається обов'язок відшкодування добових витрат працівника на харчування, проживання та інші потреби, що виникають в дорозі, адже, хоч під час переїзду працівник тимчасово і позбавлений доступу до власного житла та звичних умов, базові потреби в нього не зникають. Покриття роботодавцем розходів на їхнє задоволення забезпечують працівнику можливість комфортно переїжджати без додаткового фінансового навантаження, що в умовах воєнного стану часто може бути непосильним з безлічі причин. Варто згадати й про одноразову допомогу працівникові, адже релокація зумовлює додаткові витрати на облаштування, оренду житла, купівлю необхідних речей, які роботодавець повинен компенсувати як частину соціальної відповідальності. І звісно ж, не можна забувати про виплату заробітної плати за дні підготовки до переїзду та освоєння на новому місці (не більше 6 днів), адже це вимушені процеси, які займають час і не можуть бути неоплачуваними: працівник не з власної волі опинився в такій ситуації і за нормальних обставин продовжував би виконувати свої трудові функції і отримувати заробітну плату⁵.

Ще одна важлива гарантія – нова робота не може бути протипоказана працівнику за станом здоров'я, а рівень оплати за неї повинен бути не нижчий, ніж середня зарплата на попередній роботі. Також варто підкреслити, що релокація підприємства сама по собі не є вагомою підставою для затримки виплат заробітної плати. Роботодавець повинен докладати всіх зусиль для вчасного та повного розрахунку зі своїми працівниками. Проте, він може бути звільнений від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо зможе довести що у період дії правового режиму воєнного стану виплата

⁵ Постанова Кабінету Міністрів України «Про гарантії та компенсації при переїзді на роботу в іншу місцевість» від 2 березня 1998 р. № 255.

заробітної плати була ускладнена або тимчасово неможлива через форс-мажорні обставини, які не залежать від його волі. До таких обставин можуть належати втрата доступу до фінансових ресурсів, пошкодження або знищення виробничих потужностей, розрив логістичних ланцюгів, що унеможливує переведення коштів, а також затримки у відновленні операційної діяльності через проблеми з облаштуванням нового місця роботи тощо, підтверджені відповідними документами. Але навіть у таких випадках працівники мають право на те, щоб роботодавець своєчасно інформував їх про причини затримки та дії, що вчиняються для погашення наявної заборгованості по оплаті. І, без сумніву, після нормалізації фінансових і процесів, працівникам повинно бути якнайшвидше виплачено заробітну плату у повному обсязі.

Очевидним є й те, що працівники, які погодилися на переїзд при релокації, зберігають за собою право на всі соціальні гарантії, передбачені законодавством, до прикладу, на відпустку, відпочинок, соціальне страхування та інші виплати. Єдиною особливістю є те, що ці гарантії можуть бути видозміненими, але це пов'язано виключно із дією правового режиму, а не релокацією як такою.

Не варто забувати й про те, що призупинення дії трудового договору та переїзд – не єдині доступні для працівника можливості. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника, йому гарантується можливість розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків, передбачених законом)⁶. Якщо підприємство ж переміщується, а в особи немає можливості чи бажання переїжджати, а в призупиненні дії трудового договору вона не бачить сенсу, така особа може достроково розірвати трудовий договір, письмово повідомивши роботодавця про своє бажання за 2 тижні.

Усе сказане вище дозволяє резюмувати, що релокація підприємств є важливим механізмом для збереження й забезпечення економічної стабільності держави в умовах екстраординарних правових режимів, що зумовлює важливість дослідження її правового регулювання. Переміщення підприємства не може бути підставою звільнення працівників без їхньої згоди, а у випадках неможливості переїзду працівники мають право на призупинення трудового договору або отримання інших компенсаційних виплат. При релокації роботодавці зобов'язані дотримуватися норм трудового законодавства щодо відшкодування витрат пов'язаних з переміщенням. Також зберігаються усі соціальні гарантії, хоча вони й можуть зазнавати змін через особливості воєнного стану. Тож незважаючи на обмеження, що накладає особливий правовий режим, гарантії трудових прав залишаються фундаментальним елементом соціального захисту, що забезпечує стабільність трудових відносин.

⁶ Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII.