



УДК:342.22

[HTTPS://ORCID.ORG/0000-0003-2850-3251](https://orcid.org/0000-0003-2850-3251)**Новосельська Ірина Василівни,***кандидат юридичних наук, доцент,**доцент кафедри Цивільного та кримінального права**Юридичного факультету ІУТП**Державного університету інфраструктури та технологій,**Київ, Україна***Савицька Світлана Леонідівна,***кандидат юридичних наук,**доцент кафедри Правосуддя**Юридичного факультету ІУТП**Державного університету інфраструктури та технологій,**Київ, Україна*

ОСОБЛИВОСТІ ЮРИДИЧНОГО ОФОРМЛЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН ПІД ЧАС ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Анотація. У статті висвітлюються ключові питання особливостей юридичного оформлення трудових правовідносин під час дії воєнного стану в Україні. Досліджуються практичні підходи та проблеми щодо оформлення трудового договору на відстані. Аналізуються положення Кодексу законів про працю та Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а також судової практики по правозастосуванню положень щодо використання електронних комунікацій між працівником та роботодавцем. Акцентується увага на необхідності посилення алгоритму оформлення трудового договору за допомогою електронної комунікації. Підкреслюється важливість застосування електронної комунікації при оформленні трудових правовідносин.

Ключові слова. Права громадян, трудовий договір, електронні комунікації, електронні комунікаційні мережі, електронні застосунки, укладення трудового договору, оформлення трудових правовідносин, воєнний стан.

Abstract. The article highlights the key issues of the peculiarities of legal registration of labor relations during martial law in Ukraine. Practical approaches and problems regarding the execution of an employment contract at a distance are studied. The provisions of the Code of Labor Laws and the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations in the Conditions of Martial Law", as well as judicial practice on the enforcement of provisions on the use of electronic communications between an employee and an employer, are analyzed. Attention is focused on the need to strengthen the algorithm for drawing up an employment contract using electronic communication. Emphasis is placed on the importance of using electronic communication in the formalization of labor relations. The main stages of concluding an employment contract are determined, namely the issue of accepting documents, familiarizing the person who is employed with the working conditions, writing an application by the employee and issuing an order to hire the employee through the use of electronic communication. The question of the possibility of using Viber correspondence as evidence in the case of a labor dispute in court is under consideration. Also, the peculiarity of submitting a Notice of hiring an employee by the owner of an enterprise, institution, organization or an authorized body (person) or natural person to the territorial bodies of the State Fiscal Service at the place of registration of their payer of the single contribution to the mandatory state social insurance on paper is also being investigated. carriers

Keywords. Citizens' rights, employment contract, electronic communications, electronic communication networks, electronic applications, conclusion of employment contract, registration of labor relations, martial law.

Постановка проблеми. Як відомо, стаття 43 Конституції України визначає один із основних принципів права громадян, а саме, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Вільне обрання праці або вільне погодження на неї проголошене ч.1 ст. 43 Конституції України у відповідності зі статтею 23 Загальної Декларації прав людини. Вільне обрання праці та вільне погодження на неї означає, що тільки самій особі належить виключне право розпоряджатися своїми здібностями до творчої і продуктивної праці. Причому людина може обрати той чи інший вид діяльності, рід занять. Вона може, наприклад, працювати по найму за трудовим договором (контрактом) або ж самостійно забезпечити себе роботою як підприємець, фермер, член кооперативу, займатись індивідуальною трудовою діяльністю.[1]

Але внаслідок повномасштабного вторгнення Російської Федерації на територію України 24 лютого 2022 року, в нашій країні відбулось введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», який наразі триває. Згодом, був введений в дію Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року, який закріпив у пункті 2 статті 1, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційного права й свобод людини і громадянина, передбачених статтею 43 Конституції України. Тобто мова іде, зокрема, про обмеження гарантій рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності, права на належні, безпечні і здорові умови праці, гарантії захисту від незаконного звільнення та на своєчасне одержання винагороди за працю. У той же час, необхідно зазначити, що ці обмеження вказаних прав в умовах воєнного стану відповідають положенням визначеним у статті 64 Конституції України.

Мета дослідження. Враховуючи такі обмеження, які на сьогоднішній день відбуваються у нашому законодавстві, ми і поставили собі за мету дослідити основні проблеми пов'язані саме з особливостями юридичного оформлення трудових правовідносин під час дії воєнного стану у нашій державі.

Аналіз останніх досліджень. Звичайно, питання процедури укладання трудового договору була темою багатьох науковців, таких як: Я. І. Безугла, І. В. Зуб, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, В. В. Лазор, Л. І. Лазор, С. С. Лукаш, А. Р. Мацюк, Н. М. Мельничук, Д. І. Сіроха, П. Д. Пилипенко, С. В. Попов, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, В. О. Процевський, С. М. Прилипко, В. І. Щербина, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші. А от тема особливостей юридичного оформлення трудових правовідносин під час дії воєнного стану в Україні для всіх провідних науковців стала новою, та такою яка потребує ретельного дослідження та покращення його алгоритму юридичного виконання.

Виклад основного матеріалу. В першу чергу, треба зазначити, що працівник не може бути допущений до роботи без укладення трудового договору, оформленого наказом чи розпорядженням власника або уповноваженого ним органу, та повідомлення центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України, ч.3 ст. 24 КЗпП України. І ця норма стосується будь-якого виду трудового договору, у тому числі договору про дистанційну роботу, договору з нефіксованим робочим часом чи спрощеним режимом трудових відносин тощо.

Важливо зазначити, що в трудовому праві виділяють певні етапи укладення трудового договору. Так, одним із перших етапів це прийняття документів від особи, яка працевлаштовується. А саме: паспорт, реєстраційний номер облікової картки платника податків, трудову книжку (за наявності), а в окремих випадках, передбачених законодавством: документи про освіту, про стан здоров'я (особливо коли мова іде про неповнолітніх віком до 18 років, осіб які приймаються на роботи які пов'язані з важкими та небезпечними умовами праці, або ж на роботи де буде відбуватися постійний контакт з великою кількістю людей (дитячі садочки, школи, заклади вищої освіти, медичні установи, а також роботи пов'язані з закладами харчування).

Другим етапом є попереднє ознайомлення особи, яка працевлаштовується з умовами праці. Так відповідно норм ст.29 КЗпП України до початку роботи роботодавець зобов'язаний в **узгоджений із працівником спосіб проінформувати працівника про:**

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права та обов'язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору - **під підпис**;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець забезпечує виконання пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надає працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може здійснюватися у **формі дистанційного інструктажу** або шляхом проведення навчання безпечним методом роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці. Крім того, відповідно до статті 153 Кодексу при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем (але треба зазначити, що роботодавець не повинен забезпечувати безпечність та нешкідливість умов праці, працівникам що працюють на умовах трудового договору про дистанційну роботу).

Такий інструктаж (навчання) може **проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв'язку**. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі **засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису**. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої статті 29 КЗпП, що доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею. Нова редакція цієї статті передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці.

І це збігається з умовами визначеними пунктом 2 статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме: «У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть **домовитися про альтернативні способи** створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин **та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.**»[2] Зважаючи на це, ми розуміємо, що сторони можуть використовувати будь-який месенджер для обміну інформації будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який

обрано за згодою між роботодавцем і працівником (електронна пошта, месенджери: Viber, WhatsApp, Telegram, інші електронні застосунки, дозволені на території України). Але як нам вказує практика, це не зовсім так.

Прикладом, можна зазначити, що Шевченківський районний суд Києва розглянув справу лікаря-терапевта, яку звільнили у зв'язку з тим, що на весні цього року (2022) вона виїхала із міста Києва і не приймала у цей час пацієнтів (рішення від 21 листопада 2022 року, справа № 761/12924/22). Одним із цікавих аспектів даної справи було те, що судом оцінювалась як доказ переписка у Viber. Так, суд відмітив, посилаючись на практику Верховного Суду, що роздруківка таких скріншотів не є доказами, тому що не має в собі електронного підпису. Разом з тим, Рада суддів України у серпні 2022 року закликала суди направляти учасникам справ повідомлення через месенджери, у тому числі Viber. Згодом в одному з рішень КАС ВС, де як раз було поставлене питання про те, що чи належним буде повідомлення суду учасника справи через Viber, сам суд надав у якості доказу роздруківку про відправлення файлів на номер телефону позивача через додаток Viber. [3] Тобто ми бачимо неузгодженість між чинним законодавством, практикою застосування месенджерів працівниками та роботодавцями, а також судовою практикою у цьому напрямі.

Наступним з етапів оформлення трудових відносин є написання працівником заяви про прийняття на роботу та оформлення трудового договору в усній або у письмовій формі. Як зазначає нам частина 1 статті 24 КЗпП України **Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі**. Додержання письмової форми є обов'язковим:

- 1) при організованому наборі працівників;
- 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я;
- 3) при укладенні контракту;
- 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі;
- 5) при укладенні трудового договору з неповнолітніми (стаття 187 цього Кодексу);
- б) при укладенні трудового договору з фізичною особою;
- б¹) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу;
- б²) при укладенні трудового договору з нефіксованим робочим часом;
- 7) в інших випадках, передбачених законодавством України.

Але у той же час, з прийняттям Закону України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» у частині 1 статті 2 було визначено, що **форму трудового договору** у період дії воєнного стану сторони визначають за згодою. Тобто дотримання обов'язкової письмової форми трудового договору (ст. 24 КЗпП) під час воєнного стану не є обов'язковим, якщо роботодавець і працівник вважають, що для них достатньо усної форми договору. Підставою для укладення усної форми трудового договору, в першу чергу, повинна стати заява працівника, яку найчастіше оформляють рукописним способом на стандартному аркуші паперу формату А-4 або ж на бланку передбаченому для цього на підприємстві з трафаретним текстом, в якій буде зазначена: посада, на яку претендує особа; дата прийняття на роботу; посадовий оклад; строк (якщо укладається строковий трудовий договір); строк випробування (у разі його встановлення); режим робочого часу (у разі встановлення індивідуального графіка або встановлення неповного робочого часу); робота за сумісництвом (якщо працівник приймається на роботу за сумісництвом) тощо.

Ну і, звичайно, так званим основним кінцевим етапом оформлення трудових правовідносин повинно стати видання наказу про прийняття на роботу та повідомлення відповідних органів центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника.

Наказ (розпорядження) про прийняття на роботу – це розпорядчий документ, який видає керівник юридичної особи на підставі трудового договору або заяви працівника про прийняття на роботу. [4]

Відповідно до Листа Державної інспекції України з питань праці від 03.08. 2015 р. №1364/24/21/01/2298-15 «Щодо подання Повідомлення про прийняття працівника на роботу» визначено,

що повідомлення Державної фіскальної служби про прийняття працівника на роботу є частиною укладення трудового договору, яке складається із виданого наказу та повідомлення Державної фіскальної служби та її територіальних органів.

Відповідно до Порядку Повідомлення про прийняття на роботу подається власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом (особою) чи фізичною особою до територіальних органів Державної фіскальної служби за місцем обліку їх як платника єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за формою згідно з додатком до початку роботи працівника за укладеним трудовим договором одним із таких способів:

- засобами електронного зв'язку з використанням цифрового підпису відповідальних осіб відповідно до вимог законодавства у сфері електронного документообігу та електронного підпису;
- на паперових носіях разом з копією в електронній формі;
- на паперових носіях, якщо трудові договори укладено не більше ніж із п'ятьма особами.

Треба зазначити, що у Порядку не зазначено, яким саме шляхом паперові носії мають бути доставлені до місця знаходження Державної фіскальної служби.

Тож, як нам стає зрозумілим, жоден нормативний акт, на сьогоднішній день, не визначає чіткого алгоритму паперового повідомлення, а саме: особиста передача документів у відповідні органи фіскальної служби чи шляхом використання поштових послуг Укрпошта.

І на останок, зазначимо, що відповідно до статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» з 24 березня було передбачено, що порядок організації кадрового діловодства й архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій роботодавця визначає самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи й обліку витрат на оплату праці. Зараз же сьома стаття передбачає, що в період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про:

- альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів із питань трудових відносин;
- будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем і працівником (електронна пошта, месенджери: Viber, WhatsApp, Telegram, інші електронні застосунки, дозволені на території України).[5]

Висновки.

З огляду на зазначене вище, можна зробити висновок, що основним питанням для оптимізації або, так званого, покращення алгоритму юридичного оформлення трудового договору постає саме порядок та умови повідомлення сторін трудових правовідносин про їх початок, зміни чи припинення, ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомлення, інші документами роботодавця щодо їхніх прав і обов'язків допускаються з використання визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікаційного електронного підпису. У той же час, сторони можуть використовувати будь-який спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем і працівником (електронна пошта, месенджери: Viber, WhatsApp, Telegram, інші електронні застосунки, дозволені на території України). Проте, через різне ставлення до способів застосування електронної комунікації в трудових правовідносинах, це може бути проблемою під час вирішення трудових спорів у суді. Тому, на нашу думку, має бути: 1) розроблений дієвий, доступний і прозорий алгоритм оформлення трудового договору за допомогою електронної комунікації; 2) чітко визначені та прописані альтернативні способи, пересилання і зберігання таких документів.

Література.

1. Науково-популярне видання. Коментар до Конституції України. Під ред. А.І. Осауленко. – К. 1996 р.
2. Закон України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану» URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Мамченко Н. Суд не визнав належним доказом скріншот переписки через Viber у справі про звільнення лікаря який поїхав з Києва під час війни, посилаючись на практику Верховного Суду // Судово-юридична

газета. URL: <https://sud.ua/ru/news/publication/256029-sud-ne-priznal-nadlezhaschim-dokazatelstvom-skrinshot-perepiski-v-viber-po-delu-ob-uvolnenii-vracha-uekhavshey-iz-kieva-vo-vremya-voyny-soslavshis-na-praktiku-verkhovnogo-suda>

4. Іванов Ю.Ф. Науково-практичний коментар Кодексу законів про працю України. Київ: Алерта, 2020. 788 с.

5. URL: https://bz.ligazakon.ua/magazine_article/BZ013968