

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ
ЗАПОРІЗЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ МЕДИКО-ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ
УНІВЕРСИТЕТ**

МАТЕРІАЛИ

**ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ
КОНФЕРЕНЦІЇ З МІЖНАРОДНОЮ УЧАСТЮ
«ЗАПОРІЗЬКИЙ ФАРМАЦЕВТИЧНИЙ
ФОРУМ - 2023»**

23-24 листопада 2023 року

Запоріжжя – 2023

ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ФАРМАЦЕВТИЧНОЇ ГАЛУЗІ ПІД ЧАС ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ

О.К. Єренко¹, Д.В. Єренко²

¹ Запорізький державний медико-фармацевтичний університет (Запоріжжя)

² Класичний приватний університет (Запоріжжя)
profesor8707@gmail.com¹, lawyer0901@gmail.com²

З початком запровадженням воєнного стану трудове законодавство зазнало чимало змін. Серед них, важливе місце посідають зміни щодо припинення трудових відносин. Разом з тим, на сьогодні виникає багато запитань щодо того, які ж специфічні юридичні механізми та винятки із правил щодо звільнень діють під час війни. Ми приділили увагу саме питанням, які ж особливості слід враховувати, звільняючи працівника фармацевтичної галузі під час воєнного стану.

Згідно з пунктом 2 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

На теперішній час законодавство України не дуже розширяє можливості роботодавців щодо припинення трудових відносин. Звільнення під час воєнного стану повинні відбуватися за тими ж підставами та процедурами, які діяли в Україні і раніше. Разом з тим, з урахуванням особливостей воєнного стану законодавець додав чотири нових підстави для припинення трудових відносин, а саме: 1) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль; 2) смерть, визнання судом безвісно відсутнім або оголошення померлим працівника; 3) смерть, визнання судом безвісно відсутнім або оголошення померлим роботодавця-підприємця; 4) неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Решта підстав для звільнень та процедур продовжують діяти у такому ж обсязі, як і раніше.

Серед зазначених нових підстав більш детально варто зупинитися на такій підставі як відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Ця підстава діятиме не лише під час воєнного стану, але і після його завершення. Для того, щоб мати змогу звільнити працівника з цієї причини, повинні одночасно виконуватись дві наступні умови: працівник повинен бути відсутнім на роботі протягом чотирьох місяців підряд або більше (при цьому строк такої відсутності не може перериватися); у роботодавця повинна бути відсутньою інформація про причини відсутності працівника. (якщо працівник, скажімо, просто змінив місце проживання та ігнорує свої трудові обов'язки, звільнення з цієї підстави неможливе). Слід зауважити, що припинення трудових відносин за цією новою підставою не класифікується як звільнення з ініціативи роботодавця.

Підсумовуючи, можна відмітити, що протягом останніх року-півтора законодавство зазнало доволі значних змін щодо звільнень, як пов'язаних з воєнним станом, так і ні. Разом з тим, на сьогодні законодавство майже не розширює можливостей роботодавців для припинення трудових відносин під час війни, пропонуючи лише деякі процедурні спрощення при таких звільненнях.

Література:

1. Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-ix «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>