

АКТУАЛЬНІ РОЗ'ЯСНЕННЯ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА

1. ЧИ МОЖНА ПЕРЕРВАТИ ВІДПУСКУ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ У ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі - Закон про відпустки).

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику можна надати відпустку без збереження зарплати. Максимальний строк такої відпустки - 15 календарних днів (к. дн.) на рік.

Однак, на період воєнного стану строк перебування у відпустці без збереження зарплати не включають до цих 15 к. дн. (ст. 26 Закону «Про відпустки») і ця відпустка може бути надана на весь строк запровадження воєнного стану.

Водночас, стаття 26 Закону про відпустки визначає, що таку відпустку надають на строк, обумовлений угодою між працівником та роботодавцем.

Таким чином, отримавши від працівника заяву з проханням надати таку відпустку, роботодавець має право відмовити у її наданні. Ініціатива завжди повинна йти від працівника, але остаточне рішення про її надання залишається за роботодавцем.

У питаннях переривання відпустки без збереження заробітної плати, сторони (працівник і роботодавець) самостійно домовляються про період і тривалість такої відпустки. Закон про відпустки не регулює питання, чи можна достроково припинити відпустку без збереження зарплати, а також скільки разів можна надавати таку відпустку протягом воєнного стану.

Зауважуємо, що не буде порушенням, якщо працівник із роботодавцем спільно вирішать змінити строк відпустки без збереження заробітної плати. Роботодавець може внести пропозицію працівнику про необхідність приступити до роботи у зв'язку з виробничою необхідністю. Ініціювати дострокове припинення такої відпустки може працівник, у якого є необхідність приступити до роботи.

2. ПОЗБАВЛЕНИМ ОСОБИСТОЇ СВОБОДИ ВНАСЛІДОК ВІЙНИ ПРОТИ УКРАЇНИ ВСТАНОВИЛИ ТРУДОВІ ГАРАНТІЇ

Починаючи із 19.11.2022 року діятиме Закон України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої

свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» від 26.01.2022 р. № 2010-IX.

Він передбачає ряд соціальних гарантій, серед яких:

1. За особою, стосовно якої згідно із цим Законом встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зберігається місце роботи (посада) протягом усього періоду позбавлення свободи, а також протягом шести місяців з дня звільнення у разі проходження такою особою заходів з медичної, реабілітаційної, у тому числі психологічної, допомоги, санаторно-курортного лікування, інших відновлювальних (постізоляційних, реінтеграційних) заходів у порядку, встановленому КМУ.

2. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час, коли працівник, стосовно якого згідно із цим Законом встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, фактично не працював у зв'язку з позбавленням особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, але за ним зберігалось місце роботи (посада) і йому не виплачувалася зарплата.

3. Щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі встановлення згідно із цим Законом факту позбавлення працівника особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України.

4. За громадянами України, стосовно яких згідно із цим Законом встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України страхові внески за весь період позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України та протягом шести місяців після звільнення сплачуються в порядку і строки, визначені КМУ, за рахунок коштів державного бюджету.

До страхового стажу особи, стосовно якої встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, зараховується фактичний строк позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України.

3.РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ ТА ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ

Чи буде Держпраці після закінчення воєнного часу штрафувати за порушення законодавства зараз

Після нашої перемоги, коли окупантів з України вивезуть вслід за своїм військовим кораблем і всі ми повернемося до повсякденного життя, інспектори праці відновлять проведення за зверненнями громадян інспекційних відвідувань, під час яких до найменших дрібниць розглядатимуть усі обставини, у тому числі й ті, що спричинили порушення, і давати достатній час на їх усунення. Тільки у разі невиконання припису про усунення порушень, будуть розглядатися питання чи варто передавати матеріали інспектування до суду.

Яка може бути максимальна тривалість робочого часу у період воєнного стану

Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Чи можна залучати працівників до роботи у вихідні та святкові дні

У період дії воєнного стану не застосовуються норми статей 71-73 Кодексу законів про працю України щодо заборони залучення працівників у святкові і вихідні дні та компенсації за роботу у святкові і вихідні дні.

На підприємстві запровадженій простій із оплатою у розмірі 2/3 посадового окладу. Як платити працівникам, які проходять службу у ЗСУ

Незалежно від запровадження на підприємстві простою, за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток (стаття 119 КЗпП).

Чи проводиться перевірка знань з питань охорони праці під час воєнного стану

Так, проводиться за загальною процедурою відповідно до вимог Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці, затвердженого наказом Держнаглядохоронпраці України від 26.01.2005 №15, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 15.02.2005 за № 231/10511.

Як працівник може звільнитися з роботи, якщо в населеному пункті відбуваються бойові дії

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.

Виключеннями є випадки примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану та залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

4. РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ

Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" визначено особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану.

Зокрема, у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче за середню заробітну плату за попередньою роботою.

Однак якщо роботодавець не пропонує своїм співробітникам такого варіанта, то працівники мають право розірвати трудовий договір.

Особливості розірвання трудового договору в умовах воєнного стану

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Через ведення бойових дій у районах, де розташовані підприємство, установа, організація, та наявність загрози для життя і здоров'я працівника останній може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

У період дії воєнного стану допустимим є звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Також варіантом є призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дію трудового договору може бути призупинено у зв'язку з військовою агресією проти України, що унеможлиблює надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору зумовлює припинення трудових відносин

Про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового в повному обсязі покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Також істотне значення має причина накладення арешту на майно.

Для того щоб отримати статус безробітного або знайти підходящу роботу в період воєнного стану, можна звернутися до будь-якого центру зайнятості чи філії обласного центру зайнятості. Вакансії від роботодавців області оновлюються щодня.

Звертаємо увагу, що 21.04.2022 ухвалено Закон № 2220-IX "Про внесення змін до деяких законів України щодо функціонування сфер зайнятості та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття під час дії воєнного стану", який розроблено з метою врегулювання особливостей надання статусу безробітного, виплати допомоги у зв'язку з безробіттям, сприяння організації підприємницької діяльності та створення нових робочих місць на час дії воєнного стану.

5. НАБУВ ЧИННОСТІ ЗАКОН, ЯКИМ РОЗШИРЕНО ПЕРЕЛІК СУБ'ЄКТІВ ПРАВА НА БЕЗОПЛАТНУ ВТОРИННУ ПРАВОВУ ДОПОМОГУ

20 травня, набув чинності Закон "Про внесення змін до статті 14 Закону України "Про безоплатну правову допомогу".

Документом внесено зміни до статті 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» включивши до переліку суб'єктів права на безоплатну вторинну правову допомогу:

- потерпілих від кримінальних правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості, катування або жорстокого поводження під час воєнних дій чи збройного конфлікту, - на правові послуги, передбачені пунктами 2 і 3 частини другої статті 13 цього Закону, у кримінальних провадженнях, розпочатих за фактом вчинення таких кримінальних правопорушень;

- осіб, які не мають документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України, - на правові послуги, передбачені пунктами 2 і 3 частини другої статті 13 цього Закону, з питань встановлення в судовому порядку фактів, що мають юридичне значення, пов'язаних з оформленням та видачею таких документів.

6. ЧИ ВИПЛАЧУВАТИ СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК МОБІЛІЗОВАНОМУ ПРАЦІВНИКУ, ЯКОГО ВИЗНАНО БЕЗВІСТИ ЗНИКЛИМ

За мобілізованими працівниками відповідно до ст.119 КЗпП під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві незалежно від підпорядкування та форми власності або у ФОПа-роботодавця.

Зазначені гарантії також зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медзакладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки

України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими.

7. ЯК ДІЯТИ РОБОТОДАВЦЮ, ЯКЩО ПРАЦІВНИКА ПОРАНЕНО АБО ВІН ЗАГИНУВ ВНАСЛІДОК БОЙОВИХ ДІЙ

Нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків в результаті ведення бойових дій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 17.04.2019 р. №337. У подальшому такі випадки підлягають забезпеченню державою гарантій реалізації застрахованими особами своїх конституційних прав на соціальний захист.

8. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ РОБОТОДАВЦІВ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ЯКІ САНКЦІЇ ПЕРЕДБАЧАЄ ЗАКОНОДАВСТВО ЗА ТРУДОВІ ПОРУШЕННЯ?

В умовах військової агресії окупантів сьогодні продовжують працювати тисячі підприємств та мільйони наших співвітчизників. Внаслідок цього можливе виникнення конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями, зумовлених порушеннями законодавства про працю. Незважаючи на той факт, що в умовах воєнного стану неможлива повноцінна наглядова діяльність за роботодавцями з боку держави, фахівці Держпраці виконують свої посадові обов'язки.

Зокрема, днями Управління Держпраці у Вінницькій області повідомило про результати розгляду скарги працівника на роботодавця, в якій працівник зазначив, що йому та колегам запроваджений простій, проте вони продовжують виконувати свої трудові обов'язки згідно посадових інструкцій.

За результатами розгляду цієї скарги Управління Держпраці обмежилось проведенням інформаційно-роз'яснювальної роботи та наголосило на обов'язковому усуненні наявних порушень. В подальшому ці порушення усунути роботодавцем. Враховуючи зазначене, роботодавцям не варто «розслаблятися» та очікувати, що за порушення трудового законодавства контролюючі органи будуть обмежуватись лише попередженнями. Наразі Держпраці обіцяє не накладати штрафи на роботодавців під час дії воєнного стану. Проте, не можна виключати відновлення позапланових перевірок дотримання роботодавцями трудового законодавства, щоб захистити працівників від свавілля.

Внаслідок чого необхідно згадати, яка відповідальність встановлена за порушення трудового законодавства.

Адміністративна відповідальність

За порушення законодавства про працю, посадових осіб підприємств, а також фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, можуть притягнути до

адміністративної відповідальності. Умови притягнення до адміністративної відповідальності передбачені Кодексом України про адміністративні правопорушення (надалі - «КУпАП»).

Стаття 41 КУпАП

1. Порухення встановлених термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі, а також інші порушення законодавства про працю (п. 1, 2 ст. 41КУпАП).

Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (надалі - «нмдг») (від 510 до 1 700 грн.). У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 100 до 300 нмдг (від 1 700 до 5 100 грн.).

Примітка: Згідно повідомлень Держпраці, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, **якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій** або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці **не звільняє** його від обов'язку **виплати заробітної плати**.

2. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), допуск до роботи іноземця або особи без громадянства та осіб, стосовно яких прийнято рішення про оформлення документів для вирішення питання щодо надання статусу біженця, на умовах трудового договору (контракту) без дозволу на застосування праці іноземця або особи без громадянства (п. 3, 4 ст. 41 КУпАП).

Стягнення - штраф з посадових осіб та приватних підприємців від 500 до 1000 нмдг (від 8 500 до 17 000 грн.). У разі повторного вчинення протягом року - штраф від 1000 до 2000 нмдг (від 17 000 до 34 000 грн.).

КУпАП передбачено адміністративну відповідальність і за вчинення інших порушень трудового законодавства, а саме:

1. Ухилення від участі в переговорах щодо укладення, зміни або доповнення колективного договору, угоди, умисне порушення строку початку ведення переговорів, незабезпечення роботи комісій з представників сторін чи примирних комісій у встановлений сторонами переговорів строк (ст. 41-1КУпАП). **Стягнення** - штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 3 до 10 нмдг (від 51 до 170 грн.).

2. Порухення чи невиконання колективного договору, угоди (ст. 41-2КУпАП). **Стягнення** - штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 50 до 100 нмдг (від 850 до 1 700 грн.).

Примітка: На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Відповідно, і

відповідальність за порушення (невиконання) таких зупинених положень не може наставати.

3. Ненадання інформації для ведення колективних переговорів і здійснення контролю за виконанням колективних договорів, угод (ст. 41-3 КУпАП). **Стягнення** - штраф з осіб, які представляють власників або уповноважені ними органи чи профспілки або інші уповноважені трудовим колективом органи, від 1 до 5 нмдг (від 17 до 85 грн.).

Примітка: На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця. Відповідно, і відповідальність за порушення (невиконання) таких зупинених положень не може наставати.

4. Прийняття посадовими особами підприємств, установ, організацій на роботу громадян без паспортів або з недійсними паспортами (ст. 200 КУпАП). **Стягнення** - штраф на посадових осіб підприємств від 1 до 3 нмдг (від 17 до 51 грн.) та від 10 до 14 нмдг (від 170 до 238 грн.) у разі повторного вчинення такого порушення протягом року.

5. Порушення посадовими особами підприємств, установ і організацій, незалежно від форм власності, у тому числі іноземних суб'єктів господарської діяльності (надалі - СГД), що діють на території України, фізособами - підприємцями, які використовують найману працю, встановленого порядку працевлаштування, прийняття на навчання іноземців та осіб без громадянства, надання їм житла, а також інші порушення, якщо вони сприяють іноземцям та особам без громадянства в ухиленні від виїзду з України після закінчення терміну перебування або спрямовані на їх незаконну реєстрацію, оформлення документів на проживання (ст. 204 КУпАП). **Стягнення** - штраф на посадових осіб підприємств та фізосіб-підприємців від 100 до 200 нмдг (від 1 700 до 3 400 грн.).

6. Невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері охорони праці, щодо усунення порушень законодавства про охорону праці або створення перешкод для діяльності цих органів (ст. 188-4 КУпАП). **Стягнення** - штраф на працівників від шести до десяти неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (112 - 170 грн.) і на посадових осіб - від тридцяти до ста неоподатковуваних мінімумів доходів громадян (510-1 700 грн.).

Фінансова відповідальність

Крім того, до підприємств або фізичних осіб-підприємців, якщо вони є роботодавцями, за порушення трудового законодавства застосовується відповідальність згідно зі ст. 265 Кодексу законів про працю України (надалі - «КЗпП України») у вигляді фінансової санкції (штрафу).

ст. 265 КЗпП України

1. Фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту);

2. Оформлення працівника на неповний робочий час у разі фактичного виконання роботи повний робочий час, установлений на підприємстві;

3. Виплата зарплати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ і податків;

За вказані вище правопорушення передбачено **стягнення** - 10 розмірів мінімальної зарплати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення - 65 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 67 000 грн.), за повторне - 30 розмірів - 195 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 201 000 грн.)

4. Порушення встановлених строків виплати зарплати працівникам, інших виплат, передбачених законодавством про працю, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі;

Стягнення - 3 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення - 19 500 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 20 100 грн.).

Примітка: Щодо заборгованості з заробітної плати, згідно повідомлень Держпраці, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, **якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій** або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

5. Недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці;

Стягнення - 2 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення - 13 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 13 400 грн.).

6. Недотримання встановлених законом гарантій та пільг працівникам, залученим до виконання військових обов'язків;

Стягнення - 4 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника, щодо якого скоєно порушення - 26 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 26 800 грн.).

7. Недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні;

Стягнення - 3 розміри мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення - 19 500 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 20 100 грн.).

8. Недопущення до проведення перевірки, перешкоджання в її проведенні з питань неоформлених працівників, неповної зайнятості та неповної сплати ЄСВ і податків;

Стягнення - 16 розмірів мінімальної заробітної плати, установлені законом на момент виявлення порушення - 104 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 107 200 грн.).

9. Порушення інших вимог трудового законодавства, крім перелічених вище.

Стягнення - 1 розмір мінімальної заробітної плати за кожне таке порушення - 6500 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 6700 грн.), за повторне - 2 розміри - 13 000 грн. (з 01 жовтня 2022 року - 13 400 грн.).

Кримінальна відповідальність

За порушення законодавства про працю винні особи можуть бути притягнені і до кримінальної відповідальності. Зокрема, відповідальність за порушення трудового законодавства передбачено наступними статтями Кримінального кодексу України (надалі - «**КК України**»):

- **ст. 172 КК України** - встановлено кримінальну відповідальність за незаконне звільнення працівника з роботи з особистих мотивів, а також за інше грубе порушення законодавства про працю;

- **ст. 173 КК України** - передбачено кримінальну відповідальність за грубе порушення угоди про працю службовою особою підприємства, установи, організації незалежно від форми власності;

- **ст. 175 КК України** - передбачено відповідальність за безпідставну не виплату заробітної плати, стипендії, пенсії чи іншої установленої законом виплати громадянам більш як за один місяць, вчинену умисно керівником підприємства, установи або організації незалежно від форми власності чи громадянином - суб'єктом підприємницької діяльності.

Враховуючи різноманітність видів відповідальності за порушення трудового законодавства роботодавцям варто ґрунтовно задуматися перед тим, як вдаватися до відповідних кроків щодо працівника, адже економічні ризики від таких дій є значними.

9. ЧИ МОЖЕ ПРАЦІВНИК, ЯКИЙ ВИЇХАВ ІЗ ЗОНИ БОЙОВИХ ДІЙ, ПРИЗУПИНИТИ ТРУДОВИЙ ДОГОВІР – ПОЯСНЮЄ ДЕРЖПРАЦІ

Виходимо з того, що призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором (ст. 13 Закону № 2136).

Дію трудового договору можна призупинити у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

При виникненні обставин, внаслідок яких працівник абсолютно не може виконувати свої трудові обов'язки (через обставини, які склалися у самого працівника, чи через ситуацію, яка склалася у роботодавця внаслідок введення воєнного стану), кожна зі сторін угоди (як роботодавець, так і працівник) може бути ініціатором призупинення його дії. Призупинити дію трудового договору можливо як з усіма працівниками, так і з окремим працівником.

Якщо призупинити дію трудового договору бажає працівник, то він надає роботодавцю відповідну заяву про це у будь-якій можливій формі. Це може бути електронний документ, тобто, заява, підписана ЕЦП або лист в електронній пошті,

фото заяви, надіслане на телефон, тощо. Надалі, за можливості, потрібно буде надати роботодавцю паперовий оригінал заяви.

На підставі отриманої заяви роботодавець видає наказ про призупинення дії трудового договору з таким працівником та надсилає працівнику цей наказ для ознайомлення будь-яким доступним засобом телекомунікаційного зв'язку.

10.ВІДПУСТКА В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ: ОСОБЛИВОСТІ

Війна внесла суттєві корективи у повсякденне життя кожного мешканця нашої держави, безпосередньо торкнувшись теми трудових прав, зокрема, і права на відпустку.

На період дії правового режиму воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженим Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України.

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені статтями 43-46 Конституції України.

Стаття 43 передбачає, що кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується. Статтею 44 встановлено, що ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів .

Порівняно із мирним часом, працівники мають значно звужений перелік трудових прав, але все ще залишаються трудові гарантії, які не можуть бути порушені.

Так от, у період воєнного часу працівники все ще мають право на відпустку, але роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпустки, який залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, за винятком відпустки у зв'язку з вагітністю та відпустки для догляду за дитиною.

Відповідно до ст. 4 Закону України «Про відпустки» встановлені відпустки без збереження заробітної плати (ст. 25, 26 Закону “Про відпустки”).

Частина 3 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 передбачає, що протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною 1 статті 26 Закону України “Про відпустки”.

У роз'ясненні Міністерства економіки щодо трудових відносин на період воєнного часу йдеться про те, що законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця. Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України “Про відпустки”, є правом, а не обов'язком працівника. Таким чином, роботодавець не може надати відпустку без збереження заробітної плати за своїм бажанням.

Згідно із роз'ясненням, якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів або організація роботи окремих працівників - роботодавцю необхідно оформлювати простій.

Відповідно до ст. 34 Кодексу законів про працю України простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі оголошення простою на підприємстві, установі, організації оплата праці здійснюється на умовах, визначених колективним договором або організаційно-розпорядчим актом роботодавця, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України.

Але виплати можуть бути призупинені у разі, якщо підприємство не має змоги здійснювати діяльність внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин, які мають непереборну силу. У такому випадку роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків оплати праці.

11.ЯК ЗБЕРІГАТИ ТРУДОВІ КНИЖКИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ТА ЧИ МОЖНА ЇХ РОЗДАВАТИ НА РУКИ

Війна визначає для роботодавців особливі умови, які великою мірою стосуються зберігання документів, зокрема трудових книжок. Цілком зрозумілі побоювання співробітників щодо його надійності, враховуючи те, як швидко й жахливо розвивалися події на початку російської агресії. Але ж у будь-якій ситуації треба діяти перш за все за Законом. Як саме у консультації з цього приводу розповідає головний юрист П'ятихатського бюро правової допомоги Валентин Косян.

Отже, жодних особливих умов зберігання трудових книжок працівників правовий режим воєнного стану не визначає. Змін з цього приводу законодавство не містить. Зберігати трудові книжки працівників має підприємство. Видавати трудову книжку потрібно обов'язково лише у випадку, якщо працівник звільняється. Це передбачає п. 3 постанови КМУ від 27.04.1993 року № 301.

Працівник має поставити підпис про отримання трудової книжки:

- в особовій картці (типова форма № П-2, затверджена наказом Держкомстату та Міноборони від 25.12.2009 № 495/656;

- у Книзі обліку руху трудових книжок і вкладишів до них. Підстава - пункт 7.1 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої наказом Мінпраці, Мін'юсту і Мінсоцзахисту від 29.07.1993 року № 58.

Відповідальність за організацію ведення обліку, зберігання і видачу трудових книжок покладено на керівника підприємства.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» передбачено

нові правила обліку трудової діяльності працівника з 10.06.2021 - . запроваджено електронний облік трудової діяльності.

Після того, як Пенсійний фонд України завершить роботи щодо включення відомостей про трудову діяльність працівників до реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування, трудові книжки видаються працівникам особисто під підпис. Ці роботи мають бути виконані протягом 5 років (до 10.06.2026). Роботодавець на порталі електронних послуг Пенсійного фонду України вносить дані в розділі «Відомості про трудові відносини робітника» про найманого працівника та завантажує скановані кольорові копії усіх сторінок трудової книжки у хронологічному порядку та відповідних документів, що також підтверджують стаж (це можуть бути також документи про набуття освіти, свідоцтво про народження дитини (для жінок), військовий квиток тощо). Після подання роботодавцем необхідних даних та завантаження документів, Пенсійним фондом України проводиться перевірка та в разі відсутності зауважень паперова версія стає непотрібною, і буде зберігатися в працівника або вестися паралельно з електронною версією, якщо цього забажає працівник.

Відповідно до ст.48 КЗпП з 10.06.2021 облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі, трудова книжка зберігається у працівника, а обов'язок роботодавця вносити записи до трудової книжки лише на вимогу працівника.

Як допускається діяти в умовах воєнного стану?

Державна служба України з питань праці у своїх роз'ясненнях від 17.06.2021 зазначає, що «видавати працівникам трудові книжки, які зберігаються у роботодавця, підстав немає. В той же час, відсутні підстави відмовити працівнику у видачі такої трудової книжки на його вимогу. Таку вимогу бажано оформити у вигляді заяви».

У випадку видачі трудової книжки працівнику на його вимогу, працедавець знімає з себе відповідальність за збереження трудової книжки. Робиться це в інтересах працівника, який може через небезпеку змінити місце проживання, виїхати, влаштуватись за строковим трудовим договором за сумісництвом тощо. І краще, якщо трудова книжка буде на руках.

Правильно зробити це за таким алгоритмом:

1) працівник пише заяву з проханням видати йому трудову книжку з обґрунтуванням необхідності такої видачі;

2) заводиться додатковий журнал обліку тимчасово виданих трудових книжок (довільної форми), де працівник розписується в отриманні та поверненні книжки.

Окрім того, згідно ст.7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у випадку знаходження підприємства в районі активних бойових дій, роботодавець самостійно вирішує питання зберігання кадрових документів і може приймати рішення про видачу трудових книжок працівникам під підпис. Перелік територіальних громад, що розташовані в районі проведення

воєнних (бойових) дій або які перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні) затверджується наказом Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України (ознайомитись з переліком можна на офіційному сайті за посиланням).

Отже, видача трудової книжки на руки здійснюється з метою її збереження, адже в умовах війни ніхто нічого гарантувати не може. Роботодавець не може примусово видати трудову книжку на руки проти бажання самого працівника. Але в разі знищення трудової книжки через бойові дії працівник отримає чимало клопоту щодо відновлення даних при виході на пенсію, а роботодавець навряд чи понесе відповідальність, адже ми всі зараз живемо під час війни, що визнано формальною обставиною.

12.ЧИ ПОТРІБНО ВИПЛАЧУВАТИ СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК ПРАЦІВНИКУ, ЯКИЙ МОБІЛІЗОВНИЙ ПІСЛЯ ПРИЗУПИНЕННЯ З НИМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

В Мінекономіки відповіли роботодавцям, чи зберігати гарантій за працівником, призваним на військову службу під час призупинення дії трудового договору.

В листі від 10.05.2022 р. № 4711-06/23239-07 звертають увагу, що дію трудового договору можна призупинити у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Проте призупинення дії трудового договору не означає припинення трудових відносин.

За працівниками, призваними на строкову військову службу або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток (ст. 119 КЗпП).

Тож між працівником, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, та роботодавцем зберігаються трудові відносини, він лише увільняється від виконання обов'язків із збереженням місця роботи, посади та виплатою середнього заробітку строком до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення.

Виплачують середній заробіток зазначеним працівникам за рахунок коштів роботодавця.

Тому на думку Мінекономіки **за працівником, призваним або прийнятим на військову службу в особливий період, під час призупинення дії трудового договору на підприємстві зберігають місце роботи, посаду та виплачують збережений середній заробіток за рахунок коштів роботодавця.**

13. ЧИ ДОНАРАХОВУВАТИ ЄСВ, ЯКЩО СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК МОБІЛІЗОВАНОГО МЕНШЕ МІНІМАЛЬНОЇ ЗАРПЛАТИ

Якщо розмір середнього заробітку, нарахованого мобілізованому працівнику, дорівнює або перевищує розмір мінімальної заробітної плати, єдиний внесок нараховується на фактично нараховану суму.

Однак, якщо розмір нарахованого середнього заробітку менший розміру мінімальної заробітної плати, то сума єдиного внеску розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати та ставки єдиного внеску (22 %).

Частиною третьою ст. 119 Кодексу законів про працю передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та (або) введення воєнного стану на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичної демобілізації, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, в яких вони працювали на час призову.

Відповідно до п. 1 частини першої ст. 7 Закону № 2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» (далі - Закон № 2464) базою нарахування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ) для роботодавців та найманих працівників є сума нарахованої кожній застрахованій особі заробітної плати за видами виплат, які включають основну та додаткову заробітну плату, інші заохочувальні та компенсаційні виплати, у тому числі в натуральній формі, що визначаються згідно із Законом № 108/95-ВР «Про оплату праці» (далі - Закон № 108).

Статтею 2 Закону № 108 визначено структуру заробітної плати, яка включає, зокрема, основну та додаткову заробітну плату.

Основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки).

Додаткова заробітна плата - це винагорода за працю понад установлені норми за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці, що включає доплати, надбавки, гарантійні і компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

Згідно з частиною п'ятою ст. 8 Закону № 2464, у разі якщо база нарахування ЄСВ не перевищує розміру мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, за який отримано дохід, сума ЄСВ розраховується як добуток розміру мінімальної заробітної плати та ставки єдиного внеску у розмірі 22 %.

14. МОЗ ПОЯСНИВ, У ЯКИХ ВИПАДКАХ УКРАЇНЦІ, ЯКІ ПЕРЕБУВАЮТЬ ЗА КОРДОНОМ, МОЖУТЬ ОФОРМИТИ ЛІКАРНЯНИЙ ДИСТАНЦІЙНО

Міністерство охорони здоров'я спростило оформлення лікарняних для переселенців за кордоном, які стали тимчасово непрацездатними.

Йдеться про такі категорії непрацездатності:

- захворювання або травма загального характеру,
- догляд за хворою дитиною,
- вагітність та пологи,
- ортопедичне протезування.

У цих випадках громадяни України мають право на **оформлення електронного лікарняного та отримання соціальних виплат**. Щоб це зробити, перш за все, потрібно зв'язатися зі своїм сімейним/лікуючим лікарем. На період дії воєнного стану це можна зробити за допомогою месенджера чи електронної пошти.

Важливо: для формування Медичного висновку про тимчасову непрацездатність лікар повинен отримати підтвердження підстави набуття тимчасової непрацездатності. Таким підтвердженням має бути медичний документ (довідка чи виписка), в якому буде вказаний діагноз/статус пацієнта. Слід зауважити, якщо медичний документ був отриманий за кордоном, лікар може запросити переклад документа українською мовою.

Також важливе уточнення для лікарів: у виданих за кордоном медичних документах зазначається діагноз із використанням Міжнародної класифікації хвороб десятого перегляду (МКХ-10). Тож потрібно враховувати цей класифікатор під час формування МВТН в електронній системі охорони здоров'я.

Формувати медичний висновок за такою процедурою можна під час дії воєнного стану та протягом трьох місяців після його припинення або скасування.

За матеріалами Міністерства охорони здоров'я

15. ЧИ ОПЛАЧУЄТЬСЯ ЛІКАРНЯНИЙ ПІД ЧАС ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У зв'язку з військовою агресією проти України в умовах воєнного стану дія трудового договору може бути призупинена, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Відповідно до статті 22 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» допомога по тимчасовій непрацездатності надається застрахованій особі у формі матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу), у разі настання в неї страхового випадку.

Таким чином, у період призупинення трудового договору, припиняється виплата заробітної плати, та відповідно втрачається право працівника на матеріального забезпечення, яке повністю або частково компенсує втрату заробітної плати (доходу).

Зазначимо, згідно зі статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

16.ЯК ОПЛАТИТИ ПРАЦІВНИКУ-ДОНОРУ ДЕНЬ ЗДАВАННЯ КРОВІ ПІД ЧАС ПРОСТОЮ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ст. 20 Закону № 931 передбачено, що у день донації особа, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації (далі - підприємство) незалежно від форми власності зі збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів власника відповідного підприємства.

Такій особі безпосередньо після кожного дня здійснення донації крові та або компонентів крові надається день відпочинку із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів власника відповідного підприємства. За бажанням такої особи цей день приєднується до щорічної відпустки.

Підставою для увільнення від роботи, навчання або служби є довідка, видана донору за місцем медичного обстеження чи донації крові та/або компонентів крові за формою та в порядку, затвердженими центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері охорони здоров'я.

Такі ж гарантії для працівників-донорів передбачені ст.124 КЗпП.

Відповідно до ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабміном, оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Середній заробіток, який зберігається за працівником-донором, обчислюється відповідно до п. 2 Порядку № 100, виходячи з виплат за останні два календарних місяці роботи, що передують події, з якою пов'язана відповідна виплата.

Згідно Порядку № 100, якщо протягом останніх двох календарних місяців, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не працював, середня зарплата обчислюється виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Час, протягом якого працівник згідно із законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду. З розрахункового періоду також виключається час, за який відсутні дані

про нараховану заробітну плату працівника-донора внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану.

17. ЧИ МОЖНА ПРАЦЕВЛАШТУВАТИСЯ НА ІНШУ РОБОТУ ЯК ВПО, ЯКЩО НА ОСНОВНОМУ МІСЦІ РОБОТИ ОФОРМЛЕНО ПРОСТІЙ

Згідно з нормами постанови Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 р. № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» на період проведення антитерористичної операції положення пунктів 2-4 постанови Кабінету Міністрів України від 3 квітня 1993 р. № 245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» щодо тривалості роботи за сумісництвом, порядку надання відпустки та заборони роботи за сумісництвом (крім заборони, встановленої законом) не застосовуються до працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції.

Тобто, на час дії воєнного стану для вимушених переселенців скасовано обмеження для роботи за сумісництвом, які стосуються часу тривалості роботи. Тому працівника можна оформити не лише на 0,5 ставки, але й на більшу тривалість робочого часу.

18. НЕБЕЗПЕЧНЕ ВІДРЯДЖЕННЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ЧИ МОЖЕ ПРАЦІВНИК ВІДМОВИТИСЬ

Жоден керівник не має права направляти працівника у відрядження, ризикуючи його життям і здоров'ям.

Відповідно до ст. 153 КЗпП власник або вповноважений ним орган не мають права вимагати від працівника виконання роботи, що становить очевидну небезпеку для життя працівника, а також в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Працівник має право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо створилася виробнича ситуація, що становить небезпеку для життя чи здоров'я такого працівника або людей, які його оточують, і довкілля.

У цьому випадку працівник під час ознайомлення з наказом про відрядження може зазначити, що він не має змоги виконувати поставлені йому службові завдання у відрядженні, бо вважає, що за місцем відрядження йому не може бути гарантовано безпеки, оскільки в тій місцевості ведуть бойові дії.

*Федерація профспілок області
Червень 2022 року*