



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ПАМ'ЯТКА АДВОКАТУ З ПИТАНЬ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Автори:

Ганна Лисенко

Адвокат, член Ради Комітету
з трудового права НААУ, лектор ВША

Алла Андрушко

Адвокат, член Ради Комітету
з трудового права НААУ, лектор ВША

Призупинення дії трудового договору

- Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин (ст.13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»);
- для призупинення необхідні одночасно дві умови: відсутність роботи та неможливість працівника працювати;
- при призупиненні дії трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б, фіксувати розмір ЄСВ;
- призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому зазначаються:
 - інформація про причини призупинення;
 - строк призупинення трудового договору;
 - кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися;
 - умови відновлення дії трудового договору тощо;
- ознайомити працівника з наказом можна під розпис або направивши всіма можливими засобами: поштою, електронною поштою, повідомити телефоном або надіслати повідомлення на месенджер;

Законопроектом №7251, який прийнято за основу 12.05.2022, пропонують погоджувати наказ про призупинення дії трудового договору з військово-цивільною адміністрацією. У випадку такого непогодження роботодавець в односторонній термін з дня отримання такого рішення зобов'язаний скасувати акт про призупинення дії трудового договору. У випадку неподання на узгодження раніше прийнятих наказів про призупинення дії трудового договору вони автоматично втрачають чинність після спливу 14 календарних днів з дня набрання чинності законом.

- оскільки Типова форма №П-5 не містить прямого умовного позначення зупинення дії трудового договору, табелювати призупинення дії трудового договору можна використавши: «ІН» – інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов'язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул тощо), «ІВ» – інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами, або «І» – інші види неявок;
- відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України»;

- працівник, у якого призупинено дію трудового договору, може працевлаштуватися на іншому підприємстві за строковим або безстроковим трудовим договором за сумісництвом (ст. 102-1 КЗпП та ст. 2 Закону України «Про організацію трудових відносин у період воєнного стану»), на цьому ж підприємстві за суміщенням посад (ст. 105 КЗпП);
- при призупиненні не рахується пенсійний стаж, оскільки не здійснюється сплата ЄСВ;
- ФССУ не виплачує лікарняні під час призупинення дії трудового договору.

Зміна істотних умов праці

- під час військового стану перевести працівника в іншу місцевість можна без його згоди лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей;
- на період дії воєнного стану норми ч. 3 статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються;

Законопроектом №7251 також планується доповнити ст. 3 Закону №2136 – у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32, статті 103 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та умов оплати праці не застосовуються.

Оплата праці. Страховий стаж:

- оплата праці при призупиненні трудового договору не здійснюється;
- при увільненні з роботи (посади) зберігається середній заробіток;
- під час простою виплачується не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується;
- у разі оплати роботодавцем простою період його дії зараховується до страхового стажу працівника. У разі призупинення дії трудового договору ЄСВ за працівника не сплачується і не зараховується страховий стаж;
- пільговий стаж роботи працівників, зайнятих на виробництвах, робочих місцях, передбачених Списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затв. постановою КМУ від 24.06.2016 №461, зараховується у відповідному порядку. Підрахунок пільгового стажу при неритмічній роботі підприємства здійснюється відповідно до п. 7 Порядку застосування Списків №№1, 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затв. наказом МПУ від 18.11.2005 №383;
- оплата праці індексується у межах прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб. Частина грошових доходів, яка перевищує прожитковий мінімум, встановлений для відповідних соціальних і демографічних груп населення, індексації не підлягає (Порядок №1078);
- індексації підлягають грошові доходи громадян, одержані в гривнях на території України, які не мають разового характеру. Оплата праці найманих працівників здійснюється у грошовому виразі, яка включає оплату праці за виконану роботу згідно з тарифними ставками (посадовими окладами) і відрядними розцінками, доплати, надбавки, премії, гарантійні та компенсаційні виплати, передбачені законодавством, а також інші компенсаційні виплати, що мають постійний характер (Порядок №1078);

- індексація доходів працюючого населення проводиться за основним місцем роботи. Доходи від роботи за сумісництвом індексуються у розмірі, що з урахуванням оплати праці за основним місцем роботи не перевищує прожиткового мінімуму для працездатної особи (ст. 10 Закону №1282);
- сторони трудового договору можуть у договірному режимі врегулювати системи оплати праці, норми праці, розмір заробітної плати з урахуванням встановленого законом мінімального розміру;
- однією з головних умов притягнення роботодавця до відповідальності за невиплату (затримку виплати) заробітної плати є наявність його вини. 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;
- у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства;
- відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Порядок визначення та відшкодування працівникам і роботодавцям пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії, за рахунок держави, що здійснює військову агресію проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України;
- обчислення середньої заробітної плати для оплати часу відпусток або для виплати компенсації за невикористані відпустки проводиться з огляду на виплати за останні 12 календарних місяців роботи, що передують місяцю надання відпустки, або виплати компенсації за невикористані відпустки. 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 виключається час, за який відсутні дані про нараховану заробітну плату працівника внаслідок проведення бойових дій під час дії воєнного стану;
- премії (у тому числі за місяць) та інші заохочувальні виплати за підсумками роботи за певний період під час обчислення середньої заробітної плати враховуються в заробіток періоду, який відповідає кількості місяців, за які вони нараховані, починаючи з місяця, в якому вони нараховані. Для цього до заробітку відповідних місяців розрахункового періоду додається частина, яка визначається діленням суми премії або іншої заохочувальної виплати за підсумками роботи за певний період на кількість відпрацьованих робочих днів періоду, за який вони нараховані, та множенням на кількість відпрацьованих робочих днів відповідного місяця, що припадає на розрахунковий період. Якщо період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником відпрацьовано частково, під час обчислення середньої заробітної плати враховується сума у розмірі не більше фактично нарахованої суми премії чи іншої заохочувальної виплати.

Відпустки

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця обмежується тривалістю 24 кал. дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарні дні, то надання невикористаних у період воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану;

- у період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки;
- працівник, окрім основної, може отримати інший вид додаткових відпусток. Не скасовується норма щодо поділу відпустки на частини;
- роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами і відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури (ЗУ «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021);
- у період воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки». Ця відпустка ініціюється працівником;
- невикористані дні щорічної основної відпустки, право на які працівник набув у попередні робочі роки, не надаються у період дії воєнного стану. У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної основної відпустки;
- встановлюються механізм і особливості застосування договірному режиму регулювання трудових відносин щодо норм робочого часу та часу відпочинку з додержанням норм загальної тривалості робочого тижня, тривалості щотижневого відпочинку;
- подовжена тривалість щорічної основної відпустки для педагогічних, науково-педагогічних працівників закладів освіти не скасовується, а лише обмежується на період дії воєнного стану;
- скорочено термін додаткової відпустки для учасників бойових дій із 14 до 7 календарних днів;
- заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується не пізніше першого дня відпустки.