



НАЦІОНАЛЬНА АСОЦІАЦІЯ
АДВОКАТІВ УКРАЇНИ

ПАМ'ЯТКА АДВОКАТУ З ПИТАНЬ УВІЛЬНЕННЯ ТА ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Автори:

Алла Андрушко

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

Ганна Лисенко

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



Увільнення від роботи (посади) – це тимчасове припинення виконання працівником трудових обов'язків зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку;

- видається наказ про увільнення від роботи (посади). Підстава: повістка військомату, військовий квиток, довідка про призов військовозобов'язаного, для резервістів – витяг із наказу або довідка про зарахування до списків військової частини (лист Міноборони від 21.08.2014 №322/2/7142). Документами, що підтверджують участь у територіальній обороні, є контракт добровольця територіальної оборони (роз'яснення Мінекономполітики від 23.03.2022, наказ Міноборони від 07.03.2022 №84 «Про затвердження форми контракту добровольця територіальної оборони та посвідчення добровольця територіальної оборони»);

- початком військової служби військовозобов'язаних є день призову на військову службу у районному військовому комісаріаті, а для резервістів – день зарахування до списків особового складу військової частини, про що робиться відповідний запис до військового квитка;

- закінченням військової служби для резервістів і військовозобов'язаних є день виключення військовослужбовців зі списків особового складу військової частини, про що робиться відповідний запис до військового квитка (лист Міноборони України від 21.08.2014 №322/2/7142);

- увільнення від роботи (посади) не тягне за собою припинення трудових відносин (працівник не звільняється). Зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток;

- здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Держбюджету України відповідно до ЗУ «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей»;

- за військовослужбовцем, контракт якого закінчився, але він продовжує служити, продовжують зберігатися місце роботи, посада і середній заробіток;

- якщо дія строкового трудового договору увільненого працівника закінчується у день, коли працівник ще перебуває на військовій службі, його звільнення допускається після фактичної демобілізації;

- період відсутності мобілізованих працівників входить до стажу, який дає право на щорічну відпустку, але не входить до стажу, що дає право на щорічні додаткові відпустки (за роботу зі шкідливими та важкими умовами праці і за особливий характер праці). Військовослужбовцям, крім військовослужбовців строкової служби, надаються щорічні відпустки зі збереженням грошового, матеріального забезпечення та наданням грошової допомоги на оздоровлення у розмірі місячного грошового забезпечення (п. 1 ст. 10 ЗУ №2011). Не враховувати до відпускнуго стажу період строкової військової служби, військової служби за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб з числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом (зміни до п. 2 ч. 1 ст. 9 ЗУ «Про відпустки», законопроект №7251);

- лікарняні мобілізованим і добровольцям у випадку поранення. Установити, що під час періоду мобілізації роботодавці — платники єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування — фізичні особи — підприємці, які належать до 2 або 3 групи платників єдиного податку, а також юридичні особи, які не належать до 3 групи платників єдиного податку, мають право за власним рішенням не сплачувати єдиний внесок за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до ЗС України, крім періодів, у яких наймані працівники, визначені абз. 1 цього пункту, отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, з яких було сплачено єдиний внесок за рахунок державного бюджету (п. 9 – 20 розд. VII Закону №2464). Додаткові винагороди, збільшені до 100 000 грн, включно з особами з пораненням, пов'язаними із захистом Батьківщини, які перебувають на стаціонарному лікуванні в закладах охорони здоров'я, включно із часом переміщення з одного в інший лікарняні заклади, або ж перебувають у відпустці для лікування

після важкого поранення за висновком військово-лікарської комісії (постанова КМ України від 28.02.2022 №168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану»);

- якщо у працівника немає можливості отримати суму допомоги в установленій законом строк, він може доручити це іншій особі на підставі довіреності (ч. 3 ст. 245 ЦК України передбачено, що довіреність військовослужбовця в пунктах дислокації військової частини, де немає нотаріуса чи органу, що вчиняє нотаріальні дії, може бути посвідчена командиром (начальником) цих частин, з'єднання, установи або закладу (мобілізований працівник має написати довіреність на отримання належної йому суми допомоги, посвідчити її у командира (начальника) військової частини і надіслати фото цієї довіреності роботодавцю будь-якими погодженими засобами зв'язку).

Звільнення працівників під час воєнного стану:

- працівник може бути звільнений під час війни:
 - з ініціативи працівника:
 - за власним бажанням – ст. 38 КЗпП;
 - розірвання строкового трудового договору — ст. 39 КЗпП;
 - розірвання договору у зв'язку з невиконанням роботодавцем законодавства про працю, умов колективного чи трудового договору — ч. 3 ст. 38, ст. 39 КЗпП;

Під час військового стану працівник може звільнитися за власним бажанням без двотижневого попередження, як визначено в ст. 38 КЗпП, у зв'язку із веденням бойових дій у районі, де розташоване підприємство, та загрозою життю і здоров'ю, вказавши про це в заяві про звільнення (ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин у період військового стану»).

– у разі припинення трудового договору:

- угода сторін — п. 1 ст. 36 КЗпП;
- закінчення строку дії договору — п. 2 ст. 36 КЗпП;
- призов або вступ працівника на військову службу — п. 3 ст. 36 КЗпП;
- переведення працівника на інше підприємство — п. 5 ст. 36 КЗпП;
- відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством — п. 6 ст. 36 КЗпП;
- відмова працівника від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці — п. 6 ст. 36 КЗпП;
- набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено до позбавлення волі — п. 7 ст. 36 КЗпП;
- підстави, передбачені контрактом, — п. 8 ст. 36 КЗпП;

Законопроектom №7251 пропонується доповнити ст. 36 КЗпП ще однією підставою для припинення трудового договору – смерть роботодавця – фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. У такому разі працівник подає заяву до центру зайнятості за місцем проживання.

– з ініціативи роботодавця в односторонньому порядку:

- ліквідація підприємства, скорочення чисельності (штату) працівників – п. 1 ст. 40 КЗпП;
- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації — п. 2 ст. 40 КЗпП;
- виявлена невідповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я – п. 2 ст. 40 КЗпП;
- систематичне невиконання трудових обов'язків – п. 3 ст. 40 КЗпП;
- прогул – п. 4 ст. 40 КЗпП;
- нез'явлення на роботу внаслідок тимчасової непрацездатності протягом більш як чотирьох місяців підряд – п. 5 ст. 40 КЗпП;
- поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу — п. 6 ст. 40 КЗпП;
- поява на роботі в стані сп'яніння – п. 7 ст. 40 КЗпП;
- встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування п. 11 ст. 40 КЗпП;
- одноразове грубе порушення трудових обов'язків — п. 1 ст. 41 КЗпП.

Законопроектom №7251 пропонуються нові підстави для звільнення з боку роботодавця:

– якщо працівник відсутній на роботі більше 4 місяців без поважних причини та належного повідомлення про такі причини роботодавця;

– якщо не має неможливості забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутності) виробничих, організаційних і технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Якщо скорочення працівників пов'язане з відсутністю роботи внаслідок бойових дій, таке вивільнення здійснюється в такому скороченому порядку, із попередженням працівника за 10 днів до звільнення, але з дотриманням процедури.

- Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на період дії воєнного стану можливо під час тимчасової непрацездатності або під час відпустки, крім відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та доглядом за дитиною. Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

- Під час військового стану можна звільняти без погодження профспілки, ст. 43 КЗпП не застосовується, крім звільнення працівників, обраних до профспілкових органів;

- звільнення у зв'язку зі скороченням штату або працівників відбувається за звичайною процедурою із своєчасним попередженням працівника за два місяці. Частина 2 ст. 3 Закону №2136 не розповсюджується на процедуру скорочення.
