



Вебінар

Трудові відносини в умовах воєнного стану

20.09.2022

з 11:00 - 13:00

Спікер:

Ельвіра Ткачова, головний
редактор "АгроPRO"

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ



Трудові відносини під час дії воєнного стану регулюються:

Законом України від 15.03.2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136 із змінами, внесеними згідно із Законом України від 01.07.2022 р. [№ 2352-IX](#)), який діє з 24 березня 2022 року;

Законом України від 19.07.2022 р. № 2434-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність». (далі – Закон № 2434), який діє з 19 липня 2022 року.

Питання, які не регулюють ці закони, регулюються КЗпП.

ЗАГАЛЬНІ НОРМИ



- 1. Вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина щодо права на працю (ст. 43 Конституції України) та права на страйк (ст. 44 Конституції України).**
- 2. Роботодавець для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій та за наявності обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім території де тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я. Оплата праці за таку роботу має бути не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.**
- 3. Роботодавець не зобов'язаний повідомляти працівника про зміну істотних умов праці та умови оплати праці за два місяця, як передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпП та ст. 29 Закону про оплату праці. А має це зробити не пізніше їх допуску до роботи зі зміненими умовами праці (ч. 2 ст. 3 Закону № 2136).** Наприклад, роботодавець може змінити порядок преміювання.
- 4. Роботодавець самостійно визначає порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій. Сторони за згодою можуть домовитися про комунікацію в електронній формі.**
- 5. Роботодавець може зупинити дію окремих положень колективного договору.** Проте, за роз'ясненням Мінекономіки, з метою забезпечення захисту трудових прав працівників роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

ЩОДО ПРИЙОМУ НА РОБОТУ



- 1. Роботодавець та працівник** за згодою **можуть** самостійно визначити форму трудового договору (ст. 2 Закону № 2136). Тобто при укладенні трудового договору з неповнолітнім, про дистанційну роботу або про надомну роботу, контракту тощо можна не дотримуватися письмової форми (потрібно видати наказ про прийняття працівника на роботу)
- 2. З 19 серпня роботодавець та працівник** під час дії воєнного стану можуть укласти письмовий трудовий договір, у якому **домовитися про індивідуальні умови праці та оплати праці**. **Таке право мають** малі та середні сільгосппідприємства з чисельністю до 250 осіб, а з числі суб'єктів великого підприємництва письмовий договір укладається з тими працівниками у кого зарплата понад 8 розмірів МЗП за місяць.
- 3. Усім працівникам під час прийняття на роботу може встановлюватися період випробування** – до трьох місяців (тобто ст. 26 КЗпП де визначений перелік осіб для яких не може встановлюватися випробувальний строк не діє) (ст. 2 Закону № 2136).
- 4. Роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори** на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причин його відсутності.
- 5. Роботодавець зобов'язаний прийняти на роботу працівника, з яким було розірвано трудовий договір через неможливість забезпечення його роботою у зв'язку із знищенням внаслідок бойових дій (відсутністю) виробничих потужностей** (організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна). Такий обов'язок зберігається протягом одного року з відновлення діяльності та прийняття на роботу інших працівників аналогічної кваліфікації (ч. 1 ст. 421 КЗпП).

ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



1. Якщо сільгосппідприємство знаходиться у районах, де **ведуться бойові дії** та існує загроза для життя і здоров'я, **працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою** у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт та до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури). **У заяві про звільнення працівник під час дії воєнного стану має посилатися на ст. 4 Закону № 2136.** Тобто вимог ст. 36 та ст. 38 КЗпП роботодавці та працівники можуть не дотримуватися.

2. Роботодавець має право звільнити працівника зі своєї ініціативи у період (ст. 5 Закону № 2136):

тимчасової непрацездатності (при цьому датою звільнення буде дата, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у лікарняному);

перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (при цьому датою звільнення буде дата, яка є першим робочим днем після закінчення відпустки).

ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



3. Роботодавець має право звільнити працівника без погодження з виборним органом первинної профспілкової організації чи профспілкового представника (крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів).

4. З 19 липня Відтепер підставами припинення трудового договору також є (п. 81, п. 82 і п. 83 ч. 1 ст. 36 КЗпП):

- **смерть роботодавця-ФОП або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п. 81) (аби вважатися звільненим, працівник має подати до центру зайнятості в електронній або паперовій формі заяву про припинення трудового договору);**
- **смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим (п. 82);**
- **відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 83).**

ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



5. З 19 липня зі своєї ініціативи роботодавець додатково отримав право звільнити працівника (ч. 1 п. 6 ст. 41 КЗпП) у разі неможливості забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, узв'язку із знищенням(відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

Звільнення за такою підставою можливе без попередньої згоди профспілки і лише у разі коли працівника неможливо його згодою перевести на іншу роботу (абзац 11 ст. 431, ч. 1 ст. 421 КЗпП).

У разі звільнення за цією підставою працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

Попереджати працівників про звільнення за такими обставинами за два місяці не потрібно (ч. 4 ст. 49² КЗпП).

Але слід:

- персонально попередити працівників не пізніше ніж за 10 календарних днів;
- не пізніше ніж за 10 календарних днів первинним профспілковим організаціям (за їх наявності) надати інформацію щодо причин, кількості і категорій працівників, строків проведення звільнення.

Масовим з ініціативи роботодавця протягом одного місяця є звільнення:

1) 10 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 20 до 100;

2) 10% і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 101 до 300;

3) 30 і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 301 до 1000;

4) 3% і більше працівників у роботодавця з чисельністю працівників від 1001 і більше.

Ст. 48 Закону України від 05.07.2012 р. № 5067-VI «Про зайнятість населення»

ЩОДО РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ



Якщо звільнення працівників є масовим, роботодавець за 10 календарних днів до його проведення має повідомити державну службу зайнятості та протягом 5 календарних днів провести консультації з профспілками про заходи щодо запобігання чи зведення до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків.

6. В день звільнення роботодавець крім копії наказу (розпорядження) про звільнення зобов'язаний видати працівникові письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. У цьому повідомленні має бути зазначено окремо кожен вид виплат – основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору (ч. 1 ст. 116 КЗпП).

Як і раніше, роботодавець зобов'язаний провести з працівником розрахунок та за його вимогою внести належні записи про звільнення до трудової книжки (ч. 1 ст. 47 КЗпП).

7. Якщо в день звільнення роботодавець зі своєї вини не виплатить належні працівникові суми, то такий роботодавець має виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців (при відсутності спору про розмір таких виплат) (ст. 117 КЗпП).

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (СТ. 13 ЗАКОНУ № 2136)



1. Призупинення дії трудового договору - це призупинення трудових відносин на час дії воєнного стану за умови, що роботодавець не може забезпечити працівника роботою, а працівник не може виконувати роботи за укладеним трудовим договором. Призупинення не тягне за собою припинення трудових відносин.
2. Про відновлення дії трудового договору роботодавець має повідомити працівника за 10 календарних днів. Тож він має можливими способами (телефоном, електронною поштою тощо) повідомити працівника про необхідність стати до роботи.
3. Призупинення оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця. В такому наказі зазначаються:
 - неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
 - спосіб обміну інформацією;
 - строк призупинення дії трудового договору;
 - кількість, категорії і ПІБ, реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників;
 - умови відновлення дії трудового договору.

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ (СТ. 13 ЗАКОНУ № 2136)



4. Працівник може оскаржити до Держпраці чи його територіальних органів наказ (розпорядження) роботодавця про призупинення дії трудового договору. За погодженням з військовою адміністрацією вони можуть внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Роботодавець або зообов'язаний виконати його протягом 14 календарних днів, або оскаржити його протягом 10 календарних днів з дня отримання у судовому порядку.
5. Відшкодування зарплати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення покладається на РФ. Тому роботодавець має вести облік зарплати, компенсаційних виплат та ЄВ для подальшого включення такої суми до суми репарації.

ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ



- 1. З 19.07.2022 р. нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень тільки для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури** (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) (ч. 1 ст. 6 Закону № 2136). З 24.03.2022 р. до 19.07.2022 р. раніше збільшувати тривалість робочого часу могли усі підприємства. Оплата праці таких працівників здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці. Збільшувати нормальну тривалість робочого часу для неповнолітніх не допускається (п. 7, п. 8 ст. 6 Закону № 2136).
- 2. Скорочена тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури** (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) (ч. 2 ст. 6 Закону № 2136). Раніше така тривалість становила 50 годин на тиждень для будь-яких підприємств. Сільськогосподарська діяльність – це сфера забезпечення життєдіяльності населення, тож у роботодавця є усі підстави збільшити тривалість робочого часу до 60 годин на тиждень. Це потрібно оформити наказом по підприємству.
- 3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень роботодавець може встановлювати без наявності рішення військового командування разом із військовою адміністрацією** (ч. 3 ст. 6 Закону № 2136).
- 4. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.**

ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ



5. При шестиденному робочому тижні **роботодавець** напередодні вихідних днів **не повинен скорочувати** тривалість роботи до 5 годин, передбачену ст. 53 КЗпП (ст. 6 Закону № 2136).
6. У період дії воєнного стану **при роботі в нічний час тривалість роботи (зміни) не скорочується на одну годину**. Не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.
7. У період дії воєнного стану **дозволяється залучати за згодою** жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) до важких робіт і робіт із шкідливими або небезпечними умовами праці. З 24.03.2022 р. до 19.07.2022 р. дозволялося працівників, які мають дітей (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року, осіб з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота) залучати до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направляти їх у відрядження (з 19.07.2022 такого права немає).

ЩОДО РОБОЧОГО ЧАСУ



8. Нагадаємо, що роботодавець відповідно до ст. 6 Закону № 2136 має право:

не зменшувати тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (передбачено ст. 53 КЗпП);

не дотримуватися норми надурочних годин, передбачених ч. 1 ст. 65 КЗпП;

не переносити святковий або неробочий день, який збігається з вихідним днем, на наступний день після святкового або неробочого (передбачений ч. 3 ст. 67 КЗпП);

не переносити вихідні та святкові дні за розпорядженням КМУ (ч. 3–5 ст. 67 КЗпП);

залучати працівників до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні (ст.ст. 71, 73 КЗпП).

ВІДПУСТКИ



- 1. Працівники, які мають право на щорічну основну відпустку тривалістю більше 24 календарних днів, у період дії воєнного стану мають право тільки на 24 к.д., а невикористані дні такої відпустки зможуть отримати після припинення або скасування воєнного стану (ч. 1 ст. 12 Закону № 2136).**
- 2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.** Однак у разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація у повному розмірі відповідно до ст. 24 Закону № 504.
- 3. Якщо працівник виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, то за його заявою роботодавець в обов'язковому порядку має надати йому відпустку без збереження заробітної плати** тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 к.д. Цей період не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку (ч. 4 ст. 12 Закону № 2136).
- 4. Роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку** (ч. 3 ст. 12 Закону № 2136).
- 5. До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, не зараховується період,** коли за працівниками на підприємстві зберігається місце роботи і посада у зв'язку з тим, що вони були призвані/прийняті на військову службу (п. 2 ч. 1 ст. 82 КЗпП, п. 2 ч. 1 ст. 9 Закону про відпустки).
- 6. Відпускні (заробітна плата працівникам за весь час відпустки) виплачуються до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором** (ч. 4 ст. 115 КЗпП, ст. 21 Закону про відпустки). Раніше за нормою цієї статті відпускні мали виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.

- 6. Відпускні** (заробітна плата працівникам за весь час відпустки) **виплачуються до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором** (ч. 4 ст. 115 КЗпП, ст. 21 Закону про відпустки). Раніше за нормою цієї статті відпускні мали виплачувати не пізніше ніж за три дні до початку відпустки.
- 7. У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім'ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини** (ч. 6 ст. 83 КЗпП, ч. 6 ст. 24 Закону № 504).

ЩОДО ОПЛАТИ ПРАЦІ



1. З 19 липня відновлена компенсація за роботу у вихідний день у вигляді надання іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі, що передбачено ст. 72 КЗпП. За попередньою редакцією ст. 6 Закону № 2136 така компенсація не передбачалася.

2. Відповідно до оновленої редакції ч. 6 ст. 6 Закону № 2136 святкові і неробочі дні, які є робочими

днями, враховуються при визначенні тривалості щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (передбачені ч. 2 ст. 5 Закону № 504).

3. 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. У такому разі строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до дня відновлення діяльності підприємства. Якщо вищезгадані обставини не доведено, то роботодавець несе відповідальність згідно із законодавством (ст. 10 Закону № 2136).

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду (ст. 233 КЗпП):

- в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення – у справах про звільнення працівника;
- у тримісячний строк з дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні – у справах про такі суми;
- в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права – у справах з інших питань.

Працівник пішов на військову службу, які оформити це все і як вести облік робочого часу?



Після того, як працівник надасть документ, який підтверджує його мобілізацію до лав ВСУ потрібно видати наказ про увільнення (не припинення) працівника від виконання трудових обов'язків. Адже щодо працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації з ними трудовий договір на весь час військової служби не припиняється (ч. 4 ст. 119 КЗпП). У тексті наказу можна вказати так:

«1. Увільнити (ПІБ) на весь період проходження військової служби зі збереженням місця роботи і посади». Запис у трудовій книжці про проходження військової служби проводити не потрібно. З 19.07.2022 р. мобілізованим працівникам не виплачується середній заробіток (ст. 119 КЗпП). Якщо працівник призваний до 19.07.2022 р. , то цією датою потрібно видати наказ про скасування виплати середнього заробітку для працівників, що проходять військову службу. Починаючи з цієї дати (19 липня) у таблиці обліку робочого часу для працівників, що проходять військову службу, потрібно зазначати – «І» «Інші причини неявок». Нагадаю, що форма таблиця затверджена наказом Держкомстату України від 05.12.2008 р. № 489.

Вести облік робочого часу непотрібно, адже працівник не працює.

Сільгосппідприємство викупає інше підприємство. Є мобілізовані працівники і їм після 19.07.2022 р. виплачувалась середня зарплата. Як бути з цими працівниками щодо звільнення чи то прийому в нове підприємство і виплатою середньої з/плати?



У разі викупу і зміни складу засновників або реорганізації (злиття) зберігаються права і обов'язки юридичної особи. Тож зобов'язання щодо збереження робочого місця мобілізованого працівника є обов'язком такого іншого підприємства.

Щодо виплат, то правильно виплачувати мобілізованому працівнику не заробіток, а благодійну допомогу у розмірі середнього заробітку. З 02 вересня (набрання чинності Закону України від 15.08.2022 р. № 2516-IX) сума благодійної допомоги, яку надаватимуть сільгосппідприємства (вони є благодійники) на користь учасників бойових дій та осіб, що постраждали від агресії РФ не обкладається ПДФО та військовим збором (викладено в новій редакції пп. «в» пп. 165.1.54 ПКУ). («АгроPRO», № 17, с. 4).

Який порядок продовження броні працівників?



Деякі питання бронювання військовозобов'язаних в умовах правового режиму воєнного стану врегульовано постановою КМУ від 03.03.2022 р. № 194 (далі – Постанова № 194). Постановою КМУ від 07.09.2022 р. № 1002 внесено зміни до Постанови № 194.

Відповідно до оновленої редакції п. 3 Постанови № 194 строк дії відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації може бути продовжений на строк до двох місяців без погодження з Міноборони.

Керівники підприємств, які вважають за необхідне продовжити бронювання військовозобов'язаних працівників і яким встановлені (доведені) мобілізаційні завдання (замовлення):

рішенням Уряду для забезпечення потреб ЗСУ, інших військових формувань та національної економіки за галузевою ознакою, **надають Пропозиції Мінагрополітики;**

місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування стосовно забезпечення потреб життєдіяльності населення – надавати Пропозиції до відповідних ОВА. («АгроPRO», № 17, с. 44).

Який порядок продовження броні працівників?



Отже, якщо працівник був заброньований раніше і потребує лише продовження такого бронювання, то сільгоспприємству потрібно:

КРОК 1. Надати повний пакет документів (докладніше про це ми писали в «АгроПРО», № 15, с. 46) до Мінагрополітики чи відповідної ОВА (документи, надані до ОВА, передаються нею до Мінагрополітики).

КРОК 2. Отримати інформацію від Мінагрополітики.

КРОК 3. Сформувати Витяг про продовження строку бронювання завірити підписом керівника та печаткою та надати його працівнику.

КРОК 4. Далі працівник звертається до територіального центру комплектування та соціальної підтримки (військкомату) та завершує оформлення бронювання.

Який порядок продовження броні працівників?



Нагадуємо, сільгосппідприємства надсилають на електронну скриньку Мінагрополітики ***Agromobplan2022@gmail.com***.

- супровідний лист з обґрунтуванням Пропозицій, із зазначенням електронної адреси, контактних номерів телефонів та осіб тощо (у форматі pdf та word);
- Пропозиції (у форматі Excel);
- ці ж Пропозиції за підписом керівника (у форматі pdf);
- копію листа обласної (районної) військової адміністрації про підтвердження наявності у підприємства мобзавдань та укладеного договору;
- у разі потреби – копію договору про виконання підприємством мобзавдань за умови, що договір не містить службової інформації.
- у разі потреби – копію листа Міноборони або інших держорганів стосовно підтвердження договору про виконання підприємством мобзавдань за умови, що договір не містить службової інформації;
- у разі потреби – копію листа ОМС про підтвердження наявності укладеного з підприємством договору на виконання мобзавдань.

Форму Пропозицій та супровідного листа можна скачати на сайті Мінагрополітики (***https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1OkX2JSFeU6D8OKymoWyapz8JLKejxKbU***).

СФГ на окупованій території. Наказ про тимчасове припинення діяльності є. Зарплату нараховувати?



Відповідно до ч. 4 ст. 13 Закону № 2136 відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Нараховувати зарплату в бухобліку непотрібно. Але потрібно вести позабалансовий облік втраченої працівниками зарплати. У майбутньому така сума має бути включена до суми репарації.

Товариство знаходиться на окупованій території. Можливості проведення своєї діяльності немає. Всіх своїх працівників ми згідно з наказом призупинили трудовий договір. Як довго можна так тримати працівників? Якщо працівник виявив бажання звільнитися, чи маємо ми право не виплачувати розрахункові при звільненні, якщо підприємство фактично не працює і не має доходу?



Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану (ч. 2 ст. 13 Закону № 2136). Тож до кінця війни з працівником можуть бути призупинені трудові відносини.

Якщо працівник виявив бажання звільнитися, то, якщо є можливість, потрібно нарахувати суму, що підлягає виплаті при звільненні. А заплатити таку суму має тоді коли у підприємства з'явиться фінанси.

При цьому 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.

Чи маємо ми право не виплачувати розрахункові при звільненні, якщо підприємство фактично не працює і не має доходу?



Ні, не має. Обов'язок виплати заробітної плати зберігається.

Аби не мати штрафних санкцій і якщо підприємство не в зоні бойових дій, то йому потрібно довести, що підприємство не працює і не має доходу через обставини непереборної сили.

Правові аспекти звільнення працівника, який знаходиться на окупованій території, а директор, бухгалтер, кадровик виїхали на підконтрольну Україні територію.



Якщо сільгосп підприємство знаходиться у районах, де **ведуться бойові дії** працівник може **розірвати трудовий договір за власною ініціативою** у строк, зазначений у його заяві.

У заяві про звільнення працівник під час дії воєнного стану має посилатися на ст. 4 Закону № 2136.

Доцільно призупинити трудові відносини.

Чи потрібно дораховувати до МЗП працівнику якого переведено на неповний робочий час за його заявою та наказом? По ЄСВ зрозуміло доплата буде.



Ні не потрібно. Розмір заробітної плати працівника не може бути нижчим за розмір мінімальної заробітної плати за повністю виконану місячну (годинну) норму праці. Якщо працівник працює неповний робочий час, то зарплата нараховується пропорційно відпрацьованого часу.

Чи обов'язково працівникам щомісяця видавати роздруковки по зарплаті?



Відповідно до ст. 30 Закону про оплату праці роботодавець повинен повідомити працівника про нараховані у місяці:

- а) загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат;
- б) розміри і підстави відрахувань із заробітної плати;
- в) суму заробітної плати, що належить до виплати.

В день звільнення роботодавець також має надати працівнику повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (ч. 1 ст. 116 КЗпП).

Тож видавати роздруковки необхідно.

Чи може працівник на основному місці та на інших підприємствах за сумісництвом працювати більше 12 годин?



Для недержавних підприємств будь-яких обмежень щодо тривалості роботи за сумісництвом не встановлено.

Проте працівники, зайняті на важких роботах та на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, можуть працювати за сумісництвом не більше чотирьох годин на день і повного робочого дня у вихідний день (лист Мінсоцполітики від 25.06.2011 р. № 510/13/84-11). Обмеження щодо тривалості роботи за сумісництвом поширюється також на вагітних жінок та осіб, які не досягли 18 років.

Не можуть прийматися на роботу за сумісництвом керівники державних підприємств та керівники структурних підрозділів таких підприємств, їхні заступники (п. 4 Положення про умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, затвердженого наказом Мінпраці від 28.06.1993 р.и№ 43) та держслужбовці, посадові особи місцевого самоврядування.

Чи можна звільнити працівника у звязку з його відсутністю вже більше 5-ти місяців?



Так, можна. З 19 липня 2022 року однією з підстав припинення трудового договору є відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8³ ст. 36 КЗпП).

Чи були зміни в умовах та строках виплати заробітної плати?



Ні. Як і раніше зарплата має виплачуватися два рази на місяць з інтервалом що не перевищує 16 календарних днів. Остаточну виплату зарплати за відпрацьований місяць здійснюють не пізніше 7 календарних днів після закінчення періоду, за який здійснюють виплату (ч. 1 ст. 115 КЗпП, а також ч. 1 ст. 24 Закону про оплату праці).

Який облік сезонних с/г працівників?



Сезонні працівники – це працівники, що працюють за строковим трудовим договором.

Потрібно:

Внести зміни до штатного розпису.

Оформити трудовий договір (наказ чи письмовий договір).

Чи враховуються дні відпустки без збереження зарплати в 90 днів, надані в період воєнного стану?



При розрахунку середнього заробітку період відпустки без збереження зарплати не враховуються.

Понаднормові охоронникам (підсумований облік роб.часу)

«АгроPRO», 2019, № 2 , с. 33