

Законодавчі нюанси під час воєнного стану для роботодавців та найманих працівників.

Відділ внутрішнього аудиту та контролю у сфері праці виконавчого комітету Лубенської міської ради Лубенського району Полтавської області, з посиланням на офіційний сайт Управління Держпраці в Полтавській області надає ряд роз'яснень та відповідей на проблемні запитання для роботодавців та найманих працівників, що виникли під час воєнного стану в Україні, зокрема:

Дії роботодавця під час воєнного стану!

1. Якщо працівники не можуть доїхати до роботи, але можуть виконувати свою роботу дистанційно, — видайте наказ про дистанційну роботу. Щоб дозволити працівникам працювати дистанційно, достатньо наказу (ч. 11 ст. 60-2 КЗпП). Ознайомте працівників з наказом засобами електронного зв'язку. В наказі бажано вказати контактні номери телефонів відділу кадрів та керівників у разі виникнення екстреної ситуації.

2. Для працівників, які не можуть працювати дистанційно, оголосіть простій. Простій - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами (ч. 1 ст. 34 КЗпП). Оплатіть простій в розмірі не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) (ч. 1 ст. 113 КЗпП).

3. Працівник не може працювати дистанційно, але не хоче втрачати частину заробітку, запропонуйте оформити відпустки: щорічну; соціальну. Інший варіант - домовитися з працівниками та надати відпустки без збереження зарплати. Наразі термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати за згодою сторін не обмежується 15 календарними днями.

4. Якщо працівників призвали на військову службу або вони уклали контракт, то видайте наказ про увільнення працівника від роботи зі збереженням середнього заробітку, місця роботи та посади після того, як отримаєте документи, що підтверджують призов (вступ) на службу (ст. 119 КЗпП).

Працівник на війні: зберігаємо середню зарплату.

За працівником, що зараз захищає Україну від російських загарбників, зберігається місце роботи та середній заробіток згідно ст. 119 КЗпПУ. Це стосується як основних працівників, так і сумісників.

Підтвердними документами можуть бути:

- військовий квиток з відповідними відмітками про службу;
- довідка про призов військовозобов'язаного на військову службу;
- витяг із наказу або довідка про зарахування до списків військової частини;
- контракт добровольця територіальної оборони.

На підставі одного з таких документів видається наказ (заява працівника не потрібна) з наступним формулюванням: *«Керуючись ст. 119 КЗпПУ та на підставі поданих документів увільнити Іваненка Івана Івановича, продавця-консультанта, від роботи з 24 лютого 2022 р. у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації, на особливий період, зі збереженням місця роботи, посади і середнього заробітку на період проходження військової служби».*

Запис про увільнення на час служби в трудову книжку не вноситься.

Час відсутності на роботі через службу в армії позначається в таблиці «ІН» на пропущені робочі дні за графіком роботи працівника.

За період військової служби працівнику зберігається право на відпустку за цей період (включається у стаж для відпустки), крім відпусток за шкідливі та особливі умови праці.

На місце мобілізованого працівника на час проходження ним служби можна прийняти іншого працівника за строковим трудовим договором.

Середній зарібок за мобілізованим зберігається на весь період проходження служби до його повернення (без обмеження за терміном) за робочі дні по графіку роботи працівника на момент мобілізації.

Для розрахунку середнього зарібку потрібно керуватись нормами Порядку № 100 у частині розрахунку середньої зарібної плати у інших випадках, ніж оплата відпустки.

Середня зарплата розраховується один раз на момент початку служби і потім на весь період зберігається однакова без жодних перерахунків.

У разі підвищення окладів у розрахунковому періоді або під час проходження служби обов'язку коригувати середній зарібок на відповідний коефіцієнт немає, але якщо локальними актами роботодавця (колективним договором, ПВТР, наказами) передбачено застосування такого коригування, тоді проводите його обов'язково!

Середній зарібок розраховується за відпрацьований час за два попередні місяці роботи працівника до місяця початку служби, а якщо у цих двох місяцях немає відпрацьованого часу, беруться ще попередні два місяці.

Якщо ж у працівника немає повного відпрацьованого місяця або немає відпрацьованого часу у попередніх чотирьох місяцях роботи, розрахунок проводиться з окладу працівника, але не менше ніж із мінімальної зарібної плати.

У розрахунок середньої зарплати включаються усі виплати, які відносяться до відпрацьованого часу: оклад, премії та надбавки, які не є разовими, індексація, оплата за роботу у святковий та надурочний час, відрядження, оплачені за денним зарібком тощо.

У розрахунок середньої зарплати не включаються усі виплати, які не відносяться до відпрацьованого часу: усі нарахування за середньою (відпустки, відрядження, лікарняні), разові доплати та премії, матеріальні допомоги, оплата простою тощо.

Систематичні премії, які нараховуються

- «місяць в місяць» - включаються у середню в повному обсязі;
- в поточному за попередній, кварталні, піврічні, річні – пропорційно відпрацьованому часу.

[Чи може роботодавець примусити працівника написати заяву на відпустку за свій рахунок під час воєнного стану? Чи можна надати таку відпустку за ініціативою роботодавця?](#)

Ні. Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження зарібної 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.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Чи можна звільнити працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями?

Звільнити такого працівника можна тільки за наявності відповідної заяви працівника про звільнення. Звільнення за прогул без поважної причини в такій ситуації недопустиме.

Чи можна звільняти за власним бажанням працівника (чоловіка і окремо жінку) під час воєнного стану? Що робити з жінкою, яка виїхала з дитиною за кордон і заяви не написала, просто повідомила, що вже за кордоном?

Заборона на звільнення працівників з роботи за власним бажанням на разі відсутня.

Якщо працівник залишив робоче місце та виїхав з місця проживання у зв'язку із бойовими діями – відсутні підстави для звільнення працівника з роботи за прогул, але і зберігати за таким працівником середній заробіток немає підстав.

Що робити з працівниками, які були відсторонені від роботи у зв'язку з відмовою від обов'язкового щеплення від COVID-19?

Наказом Міністерства охорони здоров'я від 25 лютого 2022 року № 380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за №256/37592 (набув чинності 01.03.2022), зупинено дію наказу МОЗ від 04 жовтня 2021 року № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Таким чином, всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з 01.03.2022. Відсторонені працівники мають бути допущені до виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Як оформляють лікарняні під час воєнного стану?

Окремого порядку щодо оформлення листків непрацездатності, нарахування і виплати матеріального забезпечення у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності у разі запровадження воєнного стану вимогами Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» не передбачено. Таким чином, якщо у кабінеті страхувальника е-лікарняний набуває статусу «готовий до сплати» роботодавець розпочинає процедуру призначення матеріального забезпечення за таким листком непрацездатності.

Документи для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах розглядаються не пізніше десяти днів з дня їх надходження.

Якщо страхувальник не має можливості перевіряти дані в особистому кабінеті на сайті Пенсійного фонду України, фактично з незалежних від нього причин (впровадження воєнного стану), страхувальник не може виконати вимоги Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» щодо своєчасного розгляду документів й ухвалення рішення щодо виплати допомоги по тимчасовій втраті працездатності працівнику, і тому відповідальності за таку затримку він не несе. Разом із тим після відновлення доступу до кабінету страхувальника роботодавець повинен виконати свої обов'язки щодо виплати матеріального забезпечення.

Зазначимо, що відповідно до частини п'ятої статті 32 Закону «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» матеріальне забезпечення має бути виплачено, якщо звернення за його призначенням надійшло не пізніше 12 календарних місяців із дня відновлення працездатності, установлення інвалідності, закінчення відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, смерті застрахованої особи або члена сім'ї, який перебував на її утриманні.

Чи може працівник, якій працює дистанційно, виконувати свої трудові обов'язки за кордоном?

Відповідно до частини першої статті 60-2 Кодексу законів про працю України дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

При цьому законодавство не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, йому здійснюється виплата заробітної плати відповідно до умов, встановлених у трудовому договорі, за фактично виконану роботу (відпрацьований час). У таблиці обліку відображається фактично відпрацьований працівником час.

Що робити із заборгованістю з виплати заробітної плати? Що робити, коли в період воєнного стану немає можливості нарахувати і виплатити заробітну плату, або можна нарахувати, але не можна виплатити?

Заробітна плата має виплачуватися не менше двох разів на місяць. Це норма. Але зараз ми маємо справу із форс-мажорними обставинами. Якщо виплата здійснюється через установи банків - то об'єктивних підстав для невиконання заробітної плати набагато менше, ніж при виплаті заробітної плати у касі підприємства.

Що стосується відповідальності за порушення строків виплати, то вирішальною є наявність складу правопорушення з боку роботодавця. Якщо не було об'єктивної можливості виплатити заробітну плату – це є підставою для

звільнення від відповідальності, але не скасовує обов'язку виплати працівникам зарплату у повному обсязі за першої можливості.

У разі виявлення порушення під час заходу контролю вноситься припис про усунення порушень, заходи притягнення до відповідальності застосовуються у разі невиконання припису.

Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

Що робити з працівниками, які залишили місце проживання і переїхали в іншу область або за кордон?

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Якщо такої можливості немає – працівнику можуть бути надані відпустки, в тому числі і без збереження заробітної плати.

У разі, якщо роботодавець не здійснює діяльність у зв'язку із воєнними діями – всім працівникам, незалежно від місця їх знаходження, встановлюється простій.

Якщо простій не оголошувався, місце знаходження працівника невідоме, трудові обов'язки він не виконує – доцільно обліковувати його відсутність, як відсутність з нез'ясованих причин. Але така відсутність не може бути підставою для звільнення працівника за прогул.

Працівник покинув робоче місце без будь-якого повідомлення. Виїхав за межі України. Як платити іншому працівнику, прийнятому на місце тимчасово відсутнього працівника, якщо той, що виїхав, не звільнений?

Оплата праці працівнику, прийнятому на роботу за строковим трудовим договором, здійснюється за посадою, на яку його прийнято. Факт відсутності основного працівника, який не виконує свої обов'язки, на це не впливає.

Працівниця має неповнолітніх дітей, яких через те, що дитсадки не працюють, немає з ким залишити. Яку заяву потрібно написати, щоб бути з дітьми та не втратити заробіток?

Таку можливість законодавство про працю не передбачає. В той же час, роботодавець може надати таким працівникам відпустки як щорічні, так і додаткові, або без збереження заробітної плати. За наявності можливості виконання роботи поза межами приміщень роботодавця можна також оформити надомну або дистанційну роботу.

Чи зберігається за працівниками, які пішли в тероборону, місце роботи та середній заробіток? Які гарантії для громадян України – добровольців самооборони? Офіційно виклику з воєнкомату не було. Чи поширюються гарантії щодо збереження середнього заробітку?

Відповідно до статті 9 Закону України «Про основи національного спротиву» комплектування органів військового управління, військових частин Сил територіальної оборони Збройних Сил України здійснюється в особливий період військовослужбовцями за контрактом, за призовом особами офіцерського складу та територіальним резервом.

До складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

На громадян України, зарахованих до складу добровольчих формувань територіальних громад, під час участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони поширюється дія статутів Збройних Сил України.

Статтею 119 Кодексу законів про працю України передбачено, що 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 на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Таким чином, за працівниками, які уклали контракт добровольця територіальної оборони, зберігається місце роботи, посада і середній заробіток. Підставою є підписаний контракт.

Що робити, якщо працівниця виїхала за кордон з території, на якій не ведуться бойові дії і немає загрози здоров'ю чи життю? Заяви щодо відпустки не надходило. Можна звільнити чи ні?

Звільнення за прогул є видом дисциплінарного стягнення. Процедура притягнення працівника до дисциплінарної відповідальності визначена статтею 149 Кодексу законів про працю України. До застосування дисциплінарного стягнення власник або уповноважений ним орган повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення. Відсутність письмових пояснень працівника є підставою для поновлення його на роботі та оплати вимушеного прогулу.

При обранні виду стягнення власник або уповноважений ним орган повинен враховувати ступінь тяжкості вчиненого проступку і заподіяну ним шкоду, обставини, за яких вчинено проступок, і попередню роботу працівника.

Стягнення оголошується в наказі (розпорядженні) і повідомляється працівникові під розписку.

Якщо працівник є членом профспілкової організації потрібно також одержати згоду профспілки на звільнення.

Порушення процедури звільнення може призвести до виникнення індивідуального спору та подальшого розгляду його у судовому порядку.

Тому, якщо на разі неможливо забезпечити додержання вимог законодавства, в частині одержання пояснень відсутності на роботі та згоди профспілки, краще вирішувати це питання після закінчення війни.

27.03.2022