



портал

## Повідомлення НАН України

Персональний склад

03.03.2022

Трудові права в умовах воєнного стану в Україні

<https://www.nas.gov.ua/UA/Messages/Pages/View.aspx?MessageID=8742>

Указом Президента України від 24.02.2022 р. № 64/2022 в Україні введено воєнний стан із 05 годин 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб. У період дії воєнного стану можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану.

Воєнний стан в Україні впливає на кожного роботодавця в Україні, адже основний актив – працівники наразі змушені евакуюватися зі своїх домівок, виїжджати за кордон або залишатися у бомбосховищах. Робота більшості підприємств є паралізованою. Що ж робити наразі роботодавцям та працівникам в умовах воєнного стану?

Відповіді на ці питання можна знайти у Законі України «Про правовий режим воєнного стану».

1. На сьогодні в Україні може бути запроваджено трудову повинність для осіб, які:

- є працездатними;
- не залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення;
- осіб, які не закріплені за підприємствами, установами та організаціями на час воєнного стану.

Трудова повинність передбачає виконання робіт, які не вимагають спеціальної професійної підготовки, зокрема:

- роботи, що мають оборонний характер;
- ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану;
- суспільно корисні роботи на потребу Збройних Сил України, а також інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту;
- підтримка функціонування національної економіки;
- функціонування системи забезпечення життєдіяльності населення.

За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада).

2. У разі, якщо працівники знаходяться у більш-менш безпечних умовах перебування або виїхали за кордон і вони фактично можуть виконувати робочі завдання, то роботодавець може перевести їх на дистанційну роботу на час воєнного стану. Для цього не потрібно застосовувати норму щодо істотної зміни умов праці, а достатньо видати наказ про запровадження дистанційної роботи. Ознайомити працівника з наказом можна і за допомогою електронних засобів зв'язку (електронна пошта, месенджери та інші).

3. У випадку, коли виконання працівником його робочих обов'язків у дистанційному режимі неможливе, а дістатися на роботу працівники не мають можливості з об'єктивних причин, роботодавець може оголосити простій. Відповідно до частини 1 статті 113 Кодексу законів про працю в Україні, оплата простою працівника здійснюється в розмірі не менше  $\frac{2}{3}$  тарифної ставки розряду або окладу працівника.

4. Ще одним механізмом виходу із ситуації, якщо підприємство не може працювати, може бути надання відпустки на час воєнного стану.

На час воєнного стану, працівнику можна оформити:

- щорічну відпустку (частину щорічної відпустки);
- соціальну відпустку;
- відпустку без збереження заробітної плати.

Стаття 26 Закону України «Про відпустки» передбачає, що для надання відпустки без збереження заробітної плати потрібна згода працівника. Відтак, виконуємо декілька кроків:

- 1) намагаємося встановити зв'язок з працівником.
- 2) отримуємо згоду про надання відпустки. Якщо працівник має змогу, то він може самостійно написати таку заяву і відсканувати її. У разі відсутності можливості виконати такі дії, то важливо, що працівник зафіксував свою згоду в електронному режимі (пошта, месенджери та ін.). Видаємо наказ. Загалом відпустка без збереження заробітної плати надається на строк не більше 15 календарних днів на рік.

Однак, в Україні і досі діє карантин до 31.03.2022 року, а тому термін перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період

карантину не включається у загальний термін, встановлений частиною першою цієї статті. Це означає, що до 31.03.2022 року можна надавати відпустку без збереження заробітної плати.

5. Якщо зв'язок з працівником відсутній, то у такому разі табельюємо відсутність «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»).

6. У разі, якщо працівник був мобілізований на час воєнного стану, то роботодавцям слід керуватися положеннями статті 119 Кодексу законів про працю України, яка визначає основні гарантії для мобілізованих працівників, зокрема:

- за мобілізованими працівниками закріплюється їхнє місце роботи (посада);
- мобілізовані зберігають свій середній заробіток, незалежно від форми власності підприємства, організації, установи, т.т. ФОП-роботодавця, тощо.

Наостанок зазначимо, що 28.02.2022 року Торгово-промислова палата України прийняла рішення № 2024/02.0-7.1, у якому засвідчила, що військова агресія Російської Федерації проти України є обставинами непереборної сили, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та/чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Матеріал підготували:

Вікторія Поліщук - голова Комітету з трудового права НААУ

Наталія Кайда - член Комітету з трудового права НААУ

Матеріали опублікували: Прес-служба НАН України

4230 переглядів. Останній 12.03.2022 14:01

