

Трудовые отношения в Украине в условиях военного положения

Вступление

- 1. Заключение трудового договора**
- 2. Перевод и изменение существенных условий труда**
- 3. Расторжение трудового договора**
 - 3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работника**
 - 3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя**
- 4. Время работы и отдыха**
- 5. Особенности привлечения к работе некоторых категорий работников**
- 6. Оплата труда**
- 7. Отпуска на период военного положения**
- 8. Приостановление действия трудового договора**
- 9. Организация кадрового делопроизводства**

В

23 марта 2022 вступил в силу Закон Украины «Об организации трудовых отношений в условиях военного положения», которым определяются особенности трудовых отношений работников всех предприятий, учреждений, организаций независимо от форм собственности, вида деятельности и отраслевой принадлежности, а также лиц, работающих по трудовому договору с физическими лицами на период действия военного положения в Украине.

1. Заключение трудового договора в условиях военного положения

На период действия военного положения в Украине стороны с согласия определяют форму трудового договора. Теперь разрешено отступать от требования по письменной форме трудового договора в случаях, для которых она обязательна при обычных обстоятельствах, в частности:

- при организованном наборе работников;
- при заключении трудового договора о работе в районах с особыми природными географическими и геологическими условиями или условиями повышенного риска для здоровья;
- при заключении договора;
- при заключении трудового договора с физическим лицом;
- при заключении трудового договора о дистанционной работе или о домашней работе.

Условие об испытательном периоде при принятии на работу может устанавливаться для любой категории работников.

Работодателю предоставлено право принимать новых работников по срочным трудовым договорам на период действия военного положения или на период замещения временно отсутствующего работника, независимо от причин его отсутствия.

2. Перевод и изменение существенных условий труда в условиях военного времени

Украинский работодатель имеет право перевести работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором (если она не противопоказана работнику по состоянию здоровья), без его согласия и без уведомления за 2 месяца, при условии соблюдения следующих условий:

- перевод осуществляется только для предотвращения или ликвидации последствий боевых действий, а также других обстоятельств, которые ставят или могут подвергнуть угрозе жизни или нормальные жизненные условия людей;
- оплата труда за выполненную работу должна быть не ниже среднего заработка по предыдущей работе.

Исключение: перевод на работу в другую местность, где продолжаются активные боевые действия, требует согласия работника.

3. Расторжение трудового договора во время военного положения

3.1. Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник имеет право на расторжение трудового договора по собственной инициативе в срок, указанный в его заявлении (без соблюдения двухнедельного срока предупреждения) в связи с ведением боевых действий в районах, в которых расположено предприятие, учреждение, организация, и угрозой для жизни и/или здоровья работника.

Исключения: работник, привлеченный к общественно полезным работ в условиях военного времени; выполнение работ на объектах, отнесенных к критической инфраструктуре.

3.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

При наличии законных оснований допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности, а также в период пребывания работника в отпуске. Датой увольнения отмечается первый рабочий день за днем окончания временной нетрудоспособности или после окончания отпуска.

Исключения: отпуск по беременности и родам; отпуск по уходу за ребенком.

Требования по предварительному согласию первичного профсоюза на увольнение работника по инициативе работодателя применяются только к случаям увольнения работников, избранных в профсоюзные органы.

4. Время работы и отдыха в условиях военного положения

Максимальная продолжительность рабочего времени работников в период военного положения в Украине:

- нормальная – 60 часов/неделя (вместо 40 часов);
- сокращенная – 50 часов/неделя.

5- или 6-дневная рабочая неделя устанавливается работодателем по решению военного командования вместе с военными администрациями.

Время начала и окончания ежедневной работы (смены) определяется работодателем.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха может быть сокращена до 24 часов (с 42 часов).

Не применяются нормы украинского трудового законодательства по:

- сокращенной продолжительности работы в ночное время, в канун праздничных, нерабочих и выходных дней, а также исключительного порядка привлечения работников к работе в эти дни и соответствующей компенсации;
- запрету превышения сверхурочных работ четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

К работе в ночное время не привлекаются без их согласия:

- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до одного года;
- лица с инвалидностью, которым по медицинским рекомендациям противопоказана подобная работа.

5. Особенности привлечения к работе некоторых категорий работников

Разрешено применять труд женщин на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на подземных работах.

Исключение: беременные женщины и женщины, кормящие ребенка в возрасте до 1 года.

На время действия военного положения разрешено привлекать к ночным и сверхурочным работам, работам в выходные, праздничные и нерабочие дни, направлять в командировки работников, имеющие детей, с их согласия.

6. Оплата труда

Заработная плата выплачивается работнику на условиях, определяемых трудовым договором. Но работодатель освобождается от ответственности за нарушение обязательства по срокам оплаты труда, если докажет, что это нарушение произошло в результате ведения боевых действий или действия других обстоятельств непреодолимой силы.

Торгово-промышленная палата Украины (далее – ТПП) приняла решение упростить процедуру удостоверения форс-мажорных обстоятельств (обстоятельств непреодолимой силы). С целью лишения обязательного обращения к ТПП Украины и уполномоченных ею региональных ТПП и подготовки пакета документов в период действия введенного военного положения, 28 февраля 2022 года на сайте ТПП Украины было размещено общее официальное письмо ТПП Украины об удостоверении форс-мажорных обстоятельств. То есть теперь есть возможность при необходимости распечатывать соответствующее подтверждение всем, кого это касается.

Если своевременная выплата заработной платы вследствие ведения боевых действий невозможна, срок выплаты заработной платы может быть отсрочен до момента возобновления деятельности предприятия.

7. Отпуска на период военного положения

В период действия военного положения работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня. Остальные надлежащие дни отпуска должны предоставляться после окончания действия военного положения в Украине.

Работодатель может отказать работнику в предоставлении какого-либо вида отпусков, если такой работник привлечен к выполнению работ на объектах, отнесенных к критической инфраструктуре.

Исключения: отпуск по беременности и родам; отпуски по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Украинский работодатель по просьбе работника может предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, не соблюдая ограничения срока его продолжительности до 15 календарных дней в год.

8. Приостановление действия трудового договора

Законодатель ввел термин «приостановление действия трудового договора», означающий:

- временное увольнение работодателя от обязанности снабжать работника работой и
- временное увольнение работника от обязанности выполнять работу по заключенному трудовому договору.

Приостановление действия трудового договора не влечет за собой прекращения трудовых отношений.

Причиной приостановки может выступать военная агрессия против Украины, исключающая возможность предоставления работы.

Стороны должны по возможности уведомить друг друга о приостановлении действия трудового договора любым доступным способом.

Возмещение заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат работникам на время приостановки в полном объеме возлагается на

государство, совершающее военную агрессию.

Кроме того, во время военного положения в Украине действие отдельных положений коллективного договора может быть остановлено по инициативе работодателя.

9. Организация кадрового делопроизводства

Организация кадрового делопроизводства и архивного хранения кадровых документов во время военного состояния осуществляется на усмотрение работодателя.

В то же время Минэкономики Украины в своем комментарии к Закону отмечает, что для обеспечения соблюдения прав работников обязательным остается требование к работодателю относительно ведения достоверного учета выполненной работником работы и расходов на оплату труда.