

Lohn- und Gehaltsauszahlungen während des Kriegszustands in der Ukraine

1. Kriegszustand. Mobilisierung. Besonderer Zeitraum

2. Lohn- und Gehaltsauszahlungen an Arbeitnehmer während des besonderen Zeitraums

2.1. Rechtsfolgen der Wehrpflicht/Einberufung von Arbeitnehmern zum Wehrdienst

- Allgemeine Regelungen in Friedenszeiten
- Beibehaltung von Arbeitsplätzen, Positionen und Durchschnittsverdiensten

2.2. Garantien für Mitglieder der freiwilligen Verbände in territorialen Gemeinden

2.3. Lohn- und Gehaltsauszahlungen an andere Arbeitnehmer

- Unfähigkeit von Arbeitnehmern, zur Arbeit zu gehen
- Arbeitsausfälle, die durch ein unüberwindliches Gewalt verursacht wurden
- Aussetzung von Arbeitsverträgen

3. Höhere Gewalt im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine

1. Kriegszustand. Mobilisierung. Besonderer Zeitraum

Am 24. Februar 2022, im Zusammenhang mit der militärischen Aggression der Russischen Föderation gegen die Ukraine, wurden folgende Maßnahmen getroffen:

- es wurde der Kriegszustand in der Ukraine für einen Zeitraum von 30 Tagen verhängt; und ab dem 26. März 2022 wurde der Kriegszustand bis zum 25. Mai 2022 verlängert;
- es wurde eine allgemeine Mobilisierung angekündigt, die innerhalb von 90 Tagen in der Ukraine durchgeführt werden soll.

Ab dem 24. Februar 2022 gilt somit in der Ukraine ein besonderer Zeitraum - es geht um einen Zeitraum des Funktionierens der nationalen Wirtschaft, der zentralen Behörden, anderer staatlicher Behörden, der lokalen Behörden, der Ukrainischen Streitkräfte sowie anderer militärischer Verbände, der Zivilverteidigungskräfte, von Unternehmen, Institutionen und Organisationen sowie um einen Zeitraum der Erfüllung der verfassungsmäßigen Pflicht durch die ukrainischen Staatsbürger zum Schutz ihres Heimatlands, der Unabhängigkeit und der territorialen Integrität der Ukraine; ein besonderer Zeitraum tritt ein, sobald der Beschluss über die Mobilisierung (mit Ausnahme einer auf bestimmte Ziele gerichteten Mobilisierung) bekanntgegeben wurde oder sobald dieser durch Durchführende im Rahmen einer Geheimmobilisierung zur Kenntnis genommen wurde oder sobald der Kriegszustand in der Ukraine bzw. in ihren einzelnen Regionen verhängt wurde; ein besonderer

Zeitraum umfasst Folgendes:

- Zeit der Mobilisierung,
- Kriegszeit, und
- teilweise Wiederaufbauzeit nach der Beendigung der Kriegshandlungen.

2. Lohn- und Gehaltsauszahlungen an Arbeitnehmer während eines besonderen Zeitraums

2.1. Rechtsfolgen der Wehrpflicht/Einberufung von Arbeitnehmern zum Wehrdienst

Allgemeine Regelungen in Friedenszeiten

Die Wehrpflicht bzw. die Einberufung von Arbeitnehmern zum Militärdienst bzw. deren Verweisung zum Zivildienst stellen generell eine Grundlage für die Auflösung der jeweiligen Arbeitsverträge dar. Als Ausnahmen gelten die gesetzlich vorgesehenen Fälle, in welchen solche Arbeitnehmer ihre Arbeitsplätze, Positionen und Durchschnittsverdienste behalten dürfen.

Bei der Auflösung von Arbeitsverträgen im Falle der Wehrpflicht bzw. bei der Einberufung zum Militärdienst bzw. bei der Verweisung zum Zivildienst ist es in der Ukraine gesetzlich vorgesehen, dass eine Abfindung an solche Arbeitnehmer in Höhe von zwei gesetzlichen Mindestlöhnen gezahlt werden soll.

Beibehaltung von Arbeitsplätzen, Positionen und Durchschnittsverdiensten für Arbeitnehmer

Arbeitnehmer, die zum ordentlichen Wehrdienst sowie zum Wehrdienst als Offiziere sowie zum Wehrdienst während einer Mobilisierung bzw. eines besonderen Zeitraums sowie zum Wehrdienst als Reservisten während eines besonderen Zeitraums einberufen wurden oder die unter Vertrag einbezogen sind, darunter durch den Abschluss von neuen Verträgen zur Leistung des Wehrdienstes, dürfen für die Dauer eines besonderen Zeitraums ihre Arbeitsplätze, Positionen und Durchschnittsverdienste behalten, bis dieser beendet worden ist oder die tatsächliche Kündigung zustande kommt, und zwar bei Unternehmen, Einrichtungen, Organisationen, Farmbetrieben, landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften unabhängig von deren Unterordnung und Eigentumsform sowie bei Einzelunternehmern, in welchen sie zum Zeitpunkt der Einberufung tätig waren. Solchen Arbeitnehmern wird eine finanzielle Unterstützung zu Lasten des Staatshaushalts der Ukraine gezahlt, und zwar gemäß dem ukrainischen Gesetz über den sozialen und rechtlichen Schutz von Militärpersonen und ihren Familienangehörigen.

Derzeit sind keine Entschädigungen an Arbeitgeber für die bereits ausgezahlten Löhne und Gehälter vorgesehen. Die Entschädigung von durchschnittlichen Löhnen und Gehältern an Unternehmen für 2014-2015, die an die zum Wehrdienst während der Mobilisierung im Rahmen des besonderen Zeitraums einberufenen Arbeitnehmer ausgezahlt wurden, erfolgte gemäß dem Verfahren zur Zahlung von Entschädigungen an Unternehmen, Institutionen und Organisationen im Rahmen der Durchschnittsverdienste der Arbeitnehmer, die zum Wehrdienst während der Mobilisierung im Rahmen des besonderen Zeitraums einberufen wurden (dieses Verfahren wurde durch die Verordnung der ukrainischen Regierung vom 4. März 2015 Nr. 105 genehmigt).

2.2. Garantien für Mitglieder der freiwilligen Verbände in territorialen Gemeinden

Gemäß dem ukrainischen Gesetz über die Grundlagen des nationalen Widerstands erfolgt die Rekrutierung der freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden auf freiwilliger Basis gemäß dem durch die ukrainische Regierung genehmigten Verfahren.

In die freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden gehören ukrainische Staatsbürger, die die Anforderungen des Verfahrens über die freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden erfüllen und eine medizinische, berufliche und psychologische Auswahl durchliefen und einen Freiwilligenvertrag für die territoriale Verteidigung unterzeichnet haben.

Die ukrainischen Staatsbürger, die in die freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden eingeschrieben wurden, unterliegen bei der Teilnahme an der Vorbereitung und Durchführung von Aufgaben der territorialen Verteidigung den Dienstvorschriften der Streitkräfte der Ukraine.

Bei der Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen für die freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden sowie bei der Erfüllung von Aufgaben der territorialen Verteidigung erstrecken sich auf Mitglieder der freiwilligen Verbände in ukrainischen territorialen Gemeinden alle Garantien des sozialen und rechtlichen Schutzes, die im ukrainischen Gesetz über den sozialen und rechtlichen Schutz von Militärpersonen und ihren Familienangehörigen vorgesehen sind.

Demnach wird es Mitgliedern der freiwilligen Verbände garantiert, dass sie ihre Arbeitsplätze, Positionen und Durchschnittsverdienste behalten dürfen, sofern sie einen Freiwilligenvertrag für die territoriale Verteidigung unterzeichnet haben.

2.3. Lohn- und Gehaltsauszahlungen an andere Arbeitnehmer

Löhne und Gehälter werden Arbeitnehmern zu den arbeitsvertraglich festgelegten Bedingungen gezahlt. Arbeitgeber müssen alle möglichen Maßnahmen ergreifen, um die Verwirklichung der Rechte von Arbeitnehmern zu gewährleisten, so dass diese ihre Löhne und Gehälter rechtzeitig erhalten können.

Unfähigkeit von Arbeitnehmern, zur Arbeit zu gehen

Das Direktorat für die Entwicklung des Arbeitsmarkts und Lohn- und Gehaltsbedingungen beim Wirtschaftsministerium der Ukraine gab seine Empfehlungen zur Beschäftigung und Vergütung von Arbeitnehmern, die zur Arbeit nicht gehen können:

- wenn die Besonderheiten einer Arbeit es ermöglichen, diese als Telearbeit mit Hilfe von Informations- und Kommunikationstechnologien zu erledigen, dann wäre es für Arbeitgeber zweckmäßig, die Versetzung ihrer Arbeitnehmer in die Telearbeit zu beschließen;
- wenn Arbeitnehmer zur Arbeit nicht gehen können und auch nicht imstande sind, diese als Telearbeit zu erledigen, dann wäre es womöglich zweckmäßig, den Arbeitnehmern einen Urlaub zu gewähren: es geht um einen bezahlten Urlaub (einen jährlichen bzw. einen sozialen) sowie einen unbezahlten Urlaub, der in zwingender Weise gewährt wird, sowie einen unbezahlten Urlaub, der nach

Vereinbarung der Parteien in der gesetzlich vorgeschriebenen Weise gewährt wird;

- wenn es nicht möglich ist, die Telearbeit vertraglich zu regeln oder Arbeitnehmer in Urlaub zu schicken, dann muss die Abwesenheit der Arbeitnehmer in ihre Stundenzettel eingetragen werden, wobei die abgekürzten Vermerke "??-" ("NZ" in lateinischer Schrift, "Abwesenheit aus unbekanntem Gründen") oder "?" ("I" in lateinischer Schrift, "sonstige Abwesenheitsgründe") gestellt werden sollen. Sobald alle Umstände geklärt sind und die Abwesenheitsgründe als triftig befunden wurden, können die Stundenzettel korrigiert werden.

Arbeitsausfälle, die durch eine unüberwindliche Gewalt bzw. sonstige Umstände verursacht wurden

Als Arbeitsausfall gilt die Einstellung der Arbeit, die dadurch verursacht wird, dass es keine organisatorischen oder technischen Voraussetzungen für die Erledigung der Arbeit gibt, oder auch dadurch, dass eine unüberwindliche Gewalt oder sonstige Umstände eingetreten sind.

Ausfallzeiten ohne Verschulden von Arbeitnehmern werden vergütet, indem ihnen mindestens 2/3 ihrer Tarifsätze (Tariflöhne- und -gehälter) ausgezahlt werden.

In der Ausfallzeit, wenn eine Arbeitssituation eintritt, die das Leben oder die Gesundheit von Arbeitnehmern bzw. von ihnen umgebenden Personen sowie die Umwelt nicht aus ihrem Verschulden gefährdet, dürfen sie ihre Durchschnittsverdienste behalten.

Aussetzung von Arbeitsverträgen

Das Wirtschaftsministerium der Ukraine hat es klargestellt, dass als Hauptbedingung für die Aussetzung von Arbeitsverträgen Folgendes gilt: es ist absolut unmöglich, dass eine entsprechende Arbeit durch Arbeitnehmer verschafft und durch Arbeitnehmer erledigt wird.

Mehr zur Aussetzung von Arbeitsverträgen

3. Höhere Gewalt im Zusammenhang mit dem Krieg in der Ukraine

Arbeitgeber werden von der Haftung für die Verletzung ihrer Verpflichtungen zur Einhaltung von Arbeitsvergütungsfristen befreit, wenn sie nachweisen können, dass diese Verletzung auf Kampfhandlungen oder auf andere Umstände höherer Gewalt zurückzuführen ist.

Die Industrie- und Handelskammer der Ukraine (weiter die IHK der Ukraine) hat beschlossen, dass das Nachweisverfahren für Umstände höherer Gewalt (Force-Majeure-Umstände) vereinfacht wird.

Die IHK der Ukraine bestätigt, dass die genannten Umstände ab dem 24. Februar 2022 bis zu ihrem offiziellen Ende als außerordentliche, unvermeidbare und objektive Umstände für Unternehmen und/oder Einzelpersonen im Rahmen von vertraglichen, einzelnen steuerrechtlichen und/oder anderen Verpflichtungen/Pflichten gelten, die nach Verträgen, Kontrakten und Vereinbarungen sowie nach gesetzlichen oder sonstigen Vorschriften erfüllt werden sollen und die wegen des Eintritts solcher Umstände höherer Gewalt rechtzeitig und

www.DLF.ua

ordnungsgemäß nicht erfüllt werden können.