

Виплата зарплати під час воєнного стану в Україні

1. Воєнний стан. Мобілізація. Особливий період

2. Виплата зарплати під час особливого періоду

2.1. Правові наслідки призову/вступу працівника на військову службу

- Загальне регулювання в мирний час
- Збереження місця роботи, посади і середнього заробітку

2.2. Гарантії для членів добровільних територіальних формувань

2.3. Виплата заробітної плати іншим працівникам

- Неможливість працівника вийти на роботу
- Простій, викликаний невідвратною силою або іншими обставинами
- Призупинення дії трудового договору

3. Форс-мажор у зв'язку з війною в Україні

В

1. Воєнний стан. Мобілізація. Особливий період

24 лютого 2022 року, у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України:

- в Україні було введено воєнний стан строком на 30 днів; із 26 березня 2022 року воєнний стан продовжено до 25 травня 2022 року;
- було оголошено загальну мобілізацію, яка повинна бути проведена в Україні протягом 90 днів.

Таким чином, із 24 лютого 2022 року в Україні діє особливий період – період функціонування національної економіки, органів

державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює:

- час мобілізації,
- воєнний час і
- частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

2. Виплата зарплати під час особливого періоду

2.1. Правові наслідки призову/вступу працівника на військову службу

Загальне регулювання в мирний час

Призов або вступ працівника на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, за загальним правилом, є підставою для припинення трудового договору. Виняток становлять передбачені законом випадки, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада та середній заробіток.

При припиненні трудового договору у разі призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу українським законодавством передбачена виплата вихідної допомоги працівнику в розмірі двох мінімальних заробітних плат.

Збереження місця роботи, посади і середнього заробітку

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 працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

На сьогодні компенсація роботодавцям виплаченої заробітної плати не передбачена. Компенсація підприємствам середньої заробітної плати за 2014-2015 роки, яка виплачувалась працівникам, призваним на військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період, здійснювалась відповідно до Порядку виплати компенсації підприємствам, установам, організаціям у межах середнього заробітку працівників, призваних на військову службу за призовом під час мобілізації на особливий період, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 року №105.

2.2. Гарантії для членів добровольчих територіальних формувань

Відповідно до Закону України «Про основи національного спротиву» комплектування добровольчих формувань територіальних громад здійснюється на добровільній основі відповідно до порядку, затвердженого Кабінетом Міністрів України.

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.

Під час участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання завдань територіальної оборони на членів добровольчих формувань територіальних громад поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Відповідно, на членів добровольчих формувань, які підписали контракт добровольця територіальної оборони, поширюється гарантія щодо збереження місця роботи, посади і середнього заробітку.

2.3. Виплата заробітної плати іншим працівникам

Заробітна плата виплачується працівникові на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Неможливість працівника вийти на роботу

Директорат розвитку ринку праці та умов оплати праці Міністерства економіки України надав рекомендації щодо оформлення та

оплати праці працівників, які не можуть вийти на роботу:

- 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 працівник не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно, у разі можливості доцільно надати працівникам відпустки: 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;
- якщо немає можливості оформити договір про дистанційну роботу чи відправити працівника у відпустку, необхідно табелювати відсутність працівника умовним позначенням «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин») або «І» («інші причини неявки»). Після з'ясування обставин та виявлення, що причини були поважні, табель обліку використання робочого часу можна скорегувати.

Простій, викликаний невідворотною силою або іншими обставинами

Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

Призупинення дії трудового договору

Мінекономіки роз'яснило, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Більше про призупинення дії трудового договору

3. Форс-мажор у зв'язку з війною в Україні

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це

www.DLF.ua

порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Торгово-промислова палата України (далі – ТПП) ухвалила рішення спростити процедуру засвідчення форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, 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.