

Оптимізація трудових відносин в Україні

Вступ

1. Звуження соціальних гарантій для мобілізованих працівників
2. Розширення інформативних обов'язків роботодавця
 - 2.1. Інформування до початку роботи
 - 2.2. Інформування при звільненні
3. Перелік підстав припинення трудового договору розширено
4. Порядок вивільнення працівників у зв'язку зі знищенням майна
5. Зміни стосовно відпусток
 - 5.1. Неможливість використання відпустки за новим місцем роботи
 - 5.2. Незарахування військової служби до стажу роботи
 - 5.3. Строки виплати заробітної плати за час відпустки
6. Визначення поняття сумісництва в українському законодавстві
7. Виплати у разі затримки розрахунку при звільненні

В

19 липня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (надалі – Закон). У цій статті розглянуто найважливіші загальні зміни, які було внесено до трудового законодавства України. Тобто мова йде про зміни, дія яких не обмежується періодом дії воєнного стану.

1. Звуження соціальних гарантій для мобілізованих працівників

За працівниками, призваними або прийнятими на військову службу під час мобілізації, на особливий період, на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення відтепер зберігаються лише місце роботи і посада на підприємстві, на якому вони працювали на час призову. Збереження середньомісячного заробітку за такими працівниками скасовано.

Відповідно до Коментаря Мінекономіки України збереження роботодавцем заробітної плати за працівниками, які були прийняті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом, слід припинити.

Разом із тим, роботодавці в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові та соціально-побутові пільги для працівників.

2. Розширення інформативних обов'язків роботодавця

2.1. Інформування до початку роботи

Закон дещо розширив і деталізував перелік інформації, з якою роботодавець зобов'язаний ознайомити працівника до початку роботи. Таким чином імплементовано норми Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.

Інформування відбувається в узгоджений із працівником спосіб. Лише про наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах інформування повинно відбуватися під підпис.

У зв'язку зі специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці та протипожежної охорони.

Натомість при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов'язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем.

Крім того, роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їхній кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення.

2.2. Інформування при звільненні

У Законі закріплено, що тепер український роботодавець зобов'язаний видати працівникові в день звільнення (в день виплати всіх належних сум при звільненні) не лише копію наказу (розпорядження) про звільнення, а й письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.

При цьому повинен окремо зазначатися кожен вид виплат: основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору й відповідно до українського законодавства, зокрема при звільненні.

3. Перелік підстав припинення трудового договору розширено

Перелік визначених у законодавстві України підстав припинення трудового договору доповнено наступними підставами:

(1) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; (2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; (3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Мінекономіки України в своєму Коментарі до Закону підкреслює, що цю підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати зі звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).

Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:

1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд; 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

У випадку невиконання одночасно двох згаданих умов, звільнення може бути визнано судом незаконним. Наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформовував роботодавця про причини своєї відсутності. При цьому не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.

(4) Внесено також додаткову підставу розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця з окремими категоріями працівників за певних умов. Зокрема, трудовий договір може бути розірвано у випадку неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва чи майна роботодавця внаслідок бойових дій.

4. Порядок вивільнення працівників у зв'язку зі знищенням майна роботодавця внаслідок бойових дій

Законом визначено особливий порядок вивільнення працівників, які звільняються з підстави неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва чи майна роботодавця внаслідок бойових дій в Україні.

Зокрема, про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів.

Не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи:

- інформацію про причини вивільнення;
- кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися;
- строки проведення звільнення.

У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно українського законодавства, роботодавець:

- за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості України про заплановане вивільнення працівників, а також
- протягом 5 календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом'якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень.

При звільненні за вказаною підставою працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку. Колективним або трудовим договором можливе встановлення вищих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.

5. Зміни стосовно відпусток

5.1. Неможливість використання відпустки за новим місцем роботи при переведенні

Скасовано механізм, який передбачав можливість працівників, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи при переведенні.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, – виплачена грошова компенсація за всі невикористані дні відпусток відповідно до українського законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

5.2. Незарахування військової служби до стажу роботи

Законом передбачено, що час, коли відповідно до законодавства України за працівниками, призваними (прийнятими) на військову службу під час мобілізації, на особливий період, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

5.3. Строки виплати заробітної плати за час відпустки

Раніше заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки повинна була виплачуватися не пізніше ніж за 3 дні до початку відпустки. Згідно з Законом дану норму узгоджено з положеннями Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970. Відтепер заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується за загальним правилом до початку відпустки. Але трудовим або колективним договором може бути передбачено інакше.

6. Визначення поняття сумісництва в українському законодавстві

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

7. Виплати в разі затримки розрахунку при звільненні

У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у визначені законодавством України строки, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш ніж за 6 місяців.