

Оптимизация трудовых отношений в Украине

Введение

1. Сужение социальных гарантий для мобилизованных работников
2. Расширение обязанностей работодателя по информированию
 - 2.1. Информирование до начала работы
 - 2.2. Информирование при увольнении
3. Расширение перечня оснований прекращения трудового договора
4. Порядок увольнения в связи с уничтожением имущества
5. Изменения по отпускам
 - 5.1. Невозможность использования отпуска по новому месту работы
 - 5.2. Незачисление военной службы в стаж работы
 - 5.3. Сроки выплаты зарплаты за время отпуска
6. Определение понятия совместительства
7. Выплаты при задержке расчета при увольнении

В

19 июля 2022 вступил в силу Закон Украины «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Украины по оптимизации трудовых отношений» (далее – Закон). В этой статье рассмотрены важнейшие общие изменения, внесенные в трудовое законодательство Украины. То есть речь идет об изменениях, действие которых не ограничивается периодом действия военного положения.

1. Сужение социальных гарантий для мобилизованных работников

За работниками, призванными или принятыми на военную службу во время мобилизации, на особый период, сроком до его окончания или до дня фактического увольнения теперь сохраняются только место работы и должность на предприятии, на котором они работали на время призыва. Сохранение среднемесячного заработка за такими работникам отменено.

Согласно Комментарию Минэкономики Украины, сохранение работодателем заработной платы за работниками, которые были приняты (призваны) на военную службу до дня вступления в силу Закона, следует прекратить.

Вместе с тем работодатели в пределах своих полномочий и за счет собственных средств могут устанавливать дополнительные по сравнению с законодательством трудовые и социально-бытовые льготы для работников.

2. Расширение обязанностей по информированию

2.1. Информирование к началу работы

Закон несколько расширил и детализировал список информации, с которой работодатель должен ознакомить работника до начала работы. Таким образом, имплементированы нормы Директивы (ЕС) 2019/1152 Европейского Парламента и Совета Европейского Союза от 20 июня 2019 года о прозрачных и предсказуемых условиях труда в Европейском Союзе для обеспечения получения работником полной информации об условиях трудовых отношений.

Информирование происходит согласованным с работником способом. Информирование обязательно должно происходить под подпись только о наличии на рабочем месте еще не устраненных опасных и вредных производственных факторов и возможных последствиях их влияния на здоровье, а также о праве на льготы и компенсации за работу в таких условиях..

В связи со спецификой дистанционной работы, заключение трудового договора о дистанционной работе не предусматривает информирование работника о рабочем месте, наличия на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, прохождения общего инструктажа по охране труда, производственной санитарии, гигиены труда и противопожарной охраны.

При заключении трудового договора о дистанционной работе на работодателя возлагается обязанность систематического проведения инструктажа (обучения) работника по вопросам охраны труда и противопожарной безопасности в пределах использования таким работником оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Кроме того, работодатель обязан информировать работников, работающих по срочному трудовому договору, о вакансиях, отвечающих их квалификации и предусматривающих возможность заключения бессрочного трудового договора, а также обеспечить равные возможности таких работников для его заключения.

2.2. Информирование при увольнении

В Законе закреплено, что теперь украинский работодатель обязан выдать работнику в день увольнения (в день выплаты всех причитающихся сумм при увольнении) не только копию приказа (распоряжения) об увольнении, но и письменное уведомление о начисленных и выплаченных ему суммах при увольнении.

При этом должен отдельно указываться каждый вид выплат: основная и дополнительная заработная плата, поощрительные и компенсационные выплаты, другие выплаты, на которые работник имеет право в соответствии с условиями трудового договора и в соответствии с украинским законодательством, в частности, при увольнении.

3. Расширение перечня оснований прекращения трудового договора

Перечень определенных в законодательстве Украины оснований прекращения трудового договора дополнен следующими основаниями:

(1) смерть работодателя – физического лица или вступление в законную силу решения суда о признании такого физического лица безвестно отсутствующим или об объявлении его умершим; (2) смерть работника, признание его судом безвестно отсутствующим или оглашение умершим; (3) отсутствие работника на работе и информации о причинах такого отсутствия более четырех месяцев подряд. Минэкономики Украины в своем Комментарии к Закону подчеркивает, что это основание для прекращения трудового договора не следует отождествлять с увольнением в связи с прогулом (пункт 4 статьи 40 КЗоТ).

Для прекращения действия трудового договора по соответствующему основанию должны быть одновременно соблюдены два обязательных условия:

- 1) фактическое отсутствие работника на рабочем месте свыше 4 месяцев подряд;
- 2) отсутствие информации у работодателя о причинах такого отсутствия более 4 месяцев подряд (при этом не имеет значения уважительность или неуважительность причин такого отсутствия).

В случае невыполнения одновременно обоих упомянутых условий, увольнение может быть признано судом незаконным. К примеру, если работник докажет, что в течение 4 месяцев проинформировал работодателя о причинах своего отсутствия. При этом наличие нескольких подобных периодов, которые в сумме равны или превышают 4 месяца, не может считаться выполнением этого условия.

(4) дополнительное основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников при определенных условиях. В частности, трудовой договор может быть расторгнут в случае невозможности обеспечения работника работой, определенной трудовым договором, в связи с уничтожением (отсутствием) производственных, организационных и технических условий, средств производства или имущества работодателя в результате боевых действий.

4. Порядок увольнения в связи с уничтожением имущества работодателя в результате боевых действий

Законом определен особый порядок высвобождения работников, которые увольняются из-за невозможности обеспечения работника работой, определенной трудовым договором, в связи с уничтожением (отсутствием) производственных, организационных и технических условий, средств производства или имущества работодателя в результате боевых действий в Украине.

В частности, о предстоящем увольнении работников персонально предупреждают не позднее 10 календарных дней.

Не позднее чем за 10 календарных дней до запланированного увольнения работников профсоюзным организациям предоставляется информация об этих мероприятиях, включая:

- информацию о причинах высвобождения;
- количество и категории работников, к которым это относится;
- сроки проведения увольнения.

В случае если увольнение работников является массовым в соответствии с украинским законодательством, работодатель:

- за 10 календарных дней до проведения увольнения уведомляет государственную службу занятости Украины о запланированном увольнении работников, а также
- в течение 5 календарных дней проводит консультации с профсоюзами о мерах по предотвращению увольнений или сведению их количества до минимума или смягчению неблагоприятных последствий любых увольнений.

При увольнении по указанному основанию работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного

заработка. Коллективным или трудовым договором возможно установление высших гарантий размера выходного пособия.

5. Изменения по отпускам

5.1. Невозможность использования отпуска по новому месту работы при переводе

Отменен механизм, предусматривавший возможность работников, не использовавших по предыдущему месту работы полностью или частично ежегодный основной отпуск, получить неиспользованную часть отпуска по новому месту работы при переводе.

При увольнении работника с ним должен быть произведен полный и окончательный расчет и, в случае наличия оснований, – выплачена денежная компенсация за все неиспользованные дни отпусков в соответствии с украинским законодательством. Новый работодатель не несет обязательств по отношениям, которые были у работника с предыдущим работодателем.

5.2. Незачисление военной службы в стаж работы

Законом предусмотрено, что время, когда в соответствии с законодательством Украины за работниками, призванными (принятыми) на военную службу во время мобилизации, на особый период, во время действия особого периода на срок до его окончания или до дня фактического увольнения сохранялись место работы и должность на предприятии на время призыва не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск.

5.3. Сроки выплаты заработной платы за время отпуска

Ранее заработная плата работникам за все время ежегодного отпуска должна была выплачиваться не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В соответствии с Законом, данная норма согласована с положениями Конвенции Международной организации труда об оплачиваемых отпусках № 132 от 24.06.1970. Теперь заработная плата работникам за все время отпуска выплачивается по общему правилу до начала отпуска. Но трудовым либо коллективным контрактом может быть предусмотрено по-другому.

6. Определение понятия совместительства в законодательстве

Совместительством считается выполнение работником, кроме основной, другой оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время на том же или другом предприятии, в учреждении, организации или у работодателя – физического лица.

Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически проделанную работу.

7. Выплаты в случае задержки расчета при увольнении

В случае невыплаты причитающихся уволенному работнику сумм в определенные законодательством Украины сроки по вине работодателя, работодатель должен выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета, но не более чем за 6 месяцев.