

Оптимизация трудовых отношений в Украине на период военного положения

Введение

1. Продолжительность рабочего времени

2. Особенности документооборота

3. Предоставление отпусков

3.1. Ежегодные отпуска

3.2. Отпуска без сохранения зарплаты

4. Приостановление действия трудового договора

4.1. Правовая природа приостановления

4.2. Оформление приостановления

4.3. Обжалование приказа о приостановлении

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 самые важные изменения, внесенные в трудовое законодательство Украины на период действия военного положения.

Другая статья по теме: Оптимизация трудовых отношений в Украине

1. Продолжительность рабочего времени во время действия военного положения

Нормальная продолжительность рабочего времени в период военного положения в Украине может быть увеличена до 60 часов в

неделю для работников, занятых на объектах критической инфраструктуры (в оборонной сфере, сфере обеспечения жизнедеятельности населения и т.п.).

Для работников, занятых на объектах критической инфраструктуры, которым в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность рабочего времени в период действия военного положения не может превышать 40 часов в неделю.

Обратите внимание: обе указанные выше нормы, равно как и норма по возможному сокращению продолжительности еженедельного непрерывного отдыха до 24 часов не применяются к труду несовершеннолетних.

В случае установления нормальной продолжительности рабочего времени в соответствии с абзацем первым и вторым этого пункта сверх нормы, установленной в соответствии с украинским законодательством, оплата труда осуществляется в размере, увеличенном пропорционально увеличению продолжительности труда.

5-дневную или 6-дневную рабочую неделю устанавливает работодатель.

2. Особенности документооборота

В период действия военного положения в Украине порядок организации делопроизводства по трудовым отношениям, оформлению и ведению трудовых книжек и архивному хранению соответствующих документов в районах активных боевых действий работодатели определяют самостоятельно. При этом необходимым условием является обеспечение ведения достоверного учета выполняемой работником работы и учета затрат на оплату труда.

Во время военного положения в Украине стороны трудового договора могут договориться об альтернативных способах создания, пересылки и хранения приказов (распоряжений) работодателя, сообщений и других документов по трудовым отношениям и о любом другом доступном способе электронной коммуникации. Такой способ коммуникации должен быть избран по соглашению между работодателем и работником.

3. Предоставление отпусков в период военного положения

3.1. Предоставление ежегодного отпуска

В период действия военного положения в Украине предоставление работнику ежегодного основного отпуска по решению

работодателя может быть ограничено продолжительностью 24 календарных дня за текущий рабочий год.

Если продолжительность ежегодного основного отпуска работника составляет более 24 календарных дней, предоставление дней такого отпуска, не использованных в период действия военного положения, переносится на период после прекращения или отмены военного положения.

В период действия военного положения работодатель может отказать работнику в предоставлении неиспользованных дней ежегодного отпуска.

3.2. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы

В период действия военного положения в Украине работодатель по заявлению работника в обязательном порядке предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, определенной в заявлении. Продолжительность такого отпуска не может превышать 90 календарных дней. Нахождение в таком отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной отпуск. Право на такой отпуск имеет работник, который выехал за пределы территории Украины или получил статус внутренне перемещенного лица.

Таким образом, вводится новый вид отпуска без сохранения заработной платы, предоставляемой работнику в обязательном порядке по его заявлению. Минэкономики Украины в своем Комментарии к Закону отмечает, что этот вид отпусков не относится к отпускам без сохранения заработной платы, которые предоставляются работнику в соответствии с Законом Украины "Об отпусках".

4. Приостановление действия трудового договора в период военного положения

4.1. Правовая природа приостановления действия трудового договора

Приостановление действия трудового договора определяется в Законе как временное прекращение работодателем обеспечение работника работой и временное прекращение работником выполнение работы по заключенному трудовому договору в связи с вооруженной агрессией против Украины, что исключает возможность обеих сторон трудовых отношений выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором.

Приостановление действия трудового договора может осуществляться по инициативе одной из сторон на срок не более длительный, чем период действия военного положения в Украине. В случае принятия решения об отмене приостановления действия трудового договора до прекращения или отмены военного положения, работодатель должен за 10 календарных дней до возобновления действия трудового договора уведомить работника о необходимости приступить к работе.

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

4.2. Оформление приостановления действия трудового договора

Приостановление действия трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, в котором, в частности, отмечается:

- информация о причинах приостановления, в частности, о невозможности обеих сторон выполнять свои обязанности;
- способ обмена информацией;
- срок приостановления действия трудового договора;
- количество, категории и фамилии, имя, отчество (при наличии), регистрационный номер учетной карточки налогоплательщика или серия и номер паспорта соответствующих работников;
- условия возобновления действия трудового договора.

4.3. Обжалование приказа (распоряжение) о приостановлении

В случае несогласия работника (работников) с приказом (распоряжением) работодателя о приостановлении действия трудового договора работник или профсоюз по поручению работника (работников), соответствующий документ может быть обжалован обращением в Гоструд или его территориальный орган.

Предписание Гоструда (его территориального органа) об отмене соответствующего приказа (распоряжения) или об устранении нарушения законодательства о труде Украины другим путем является обязательным к исполнению работодателем в течение 14 календарных дней со дня получения этого предписания.

В случае обжалования приказа (распоряжения) работодателя о приостановлении действия трудового договора, выданного до вступления в силу Закона, может быть выдано предписание о признании соответствующего приказа (распоряжения) утратившим силу.

Другая статья по теме: Законодательное регулирование фриланса в Украине

Работодателем может оспорить предписание в течение 10 календарных дней в судебном порядке.

4.4. Возмещение заработной платы за время приостановления

www.DLF.ua

Возмещение заработной платы, гарантийных и компенсационных выплат работникам за время приостановления действия трудового договора в полном объеме возлагается на государство, осуществляющее вооруженную агрессию против Украины.

Возмещение работникам и работодателям денежных сумм, связанных с трудовыми отношениями, утраченных в результате вооруженной агрессии против Украины, осуществляется за счет:

- средств государства-агрессора;
- средств, полученных из/от соответствующих фондов на восстановление Украины, среди прочего – международных, международной технической и/или возвратной или безвозвратной финансовой помощи, других источников, предусмотренных законодательством.

Порядок определения и возмещения работникам и работодателям денежных сумм, связанных с трудовыми отношениями, утраченных в результате вооруженной агрессии против Украины, устанавливает Кабинет Министров Украины.