

РОЗ'ЯСНЕННЯ ЩОДО ТРУДОВИХ ПИТАНЬ

Заборгованість із виплати ЗП й податків

На час воєнного стану роботодавець може змінювати режим роботи, який встановлений правилами внутрішнього трудового розпорядку

Оплата праці може бути призупинена за умови, що роботодавець здійснив усі можливі та залежні від нього заходи для забезпечення своєчасної та повної оплати праці працівнику.

Невиплата заробітної плати під час воєнного стану у разі зупинення діяльності підприємств або якщо відповідальні особи тривалий час перебували в укритті під обстрілами, без засобів зв'язку, у лікарнях, тому не могли фактично здійснити нарахування та виплати, не буде піддаватися будь-якого з видів відповідальності до уповноваженої на здійснення виплат особи.

Незмінними залишаються строки сплати податків. Проте відповідальність за несвоєчасне подання звітності / несвоєчасну сплату податків принаймні в період військового стану не буде.

Що робити по заборгованості із виплати заробітної плати? Що робити, коли в період воєнного стану немає можливості нарахувати і виплатити заробітну плату, або можна нарахувати, але не можна виплатити?

Згідно до ст.115 КЗпП заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Впровадження воєнного стану не звільняє роботодавця від обов'язку виплати заробітної плати працівнику або середньої заробітної плати, якщо

робітник виконувати роботу або для тих працівників, яким законом передбачено відповідні нарахування та виплати.

Відповідно до ст. 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Відповідальність за порушення строків сплати заробітної плати працівнику, то найголовнішим є наявність з боку роботодавця складу правопорушення. Якщо у роботодавця не було об'єктивної змоги виплатити зарплату - це є підставою для звільнення від відповідальності, але є обов'язковим сплатити працівникам заробітну плату у повному обсязі за першої можливості. Якщо виявлено порушення під час заходу контролю, то вноситься припис про усунення порушень, заходи притягнення до відповідальності застосовуються у разі невиконання припису.

Звільнення

Працівник за власним бажанням може звільнитися, подавши роботодавцю відповідну заяву. У такому разі роботодавець повинен виконати вимоги ст. 47 КЗпП: Власник або уповноважений ним орган зобов'язаний в день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, провести з ним розрахунок у строки, зазначені у статті 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Звільнення працівника-біженця

Коли робітник поїхав за межі України, як біженець і надіслав електронною поштою заяву про звільнення, тоді потрібно діяти згідно до чинного Кодексу законів про працю (КЗпП).

Якщо підставою звільнення є ст. 38 КЗпП, тоді роботодавець може звільняти працівника з дня, зазначеного в заяві.

Якщо працівником було надіслано тільки повідомлення про звільнення, то дане повідомлення не є заявою про звільнення. Такий працівник повинен

написати заяву з дотриманням вимог і підписати її. Він повинен надіслати роботодавцю фотокопію даної заяви, а оригінал заяви про звільнення може бути надіслано поштою, коли буде можливість. Відповідно до цієї заяви роботодавець видає наказ про звільнення.

При виконанні вимог ст. 48 КЗпП для роботодавця ситуація ускладнена, працівнику можна надіслати фотокопію наказу про звільнення, зробити запис у трудовій книжці та провести з ним розрахунок за допомогою безготівкового переказу на поточний рахунок працівника. Вирішення питання щодо надсилання працівнику оригіналу наказу про звільнення та видачі трудової книжки можливе в разі наявності поштового зв'язку.

Чи можна звільнити під час дії військового стану працівника із ініціативи адміністрації (скорочення штату)?

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено. В той же час, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за підставою "прогул".

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин. Якщо не було оголошено простою, у такому випадку за працівниками зберігаються робоче місце та посада.

Як оформити не вихід на роботу працівників у воєнний час?

Час неявки працівника у таблиці обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням "Г" – інші причини неявок або "НЗ" – неявка з нез'ясованих причин.

У воєнний час роботодавець може вжити такі заходи направлені на організацію роботи працівників:

- введення простою;
- надання працівникам щорічних основних та додаткових відпусток та інших оплачуваних відпусток передбачених законодавством,
- встановлення працівникам неповного або скороченого робочого час;
- запровадження дистанційної або надомної роботи.

Відпустки

Чи можна працівника направити "заднім числом" у відпустку ?

Ні, не можливо, бо це є порушення законодавства України.

Працівник пише заяву про надання щорічної або додаткової відпустки із зазначення періоду. На підставі заяви роботодавець видає наказ про надання відпустки працівнику.

Відповідно до ст. 6 ЗУ «Про відпустки» щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.

Відповідно до ч. 3 ст.11 ЗУ «Про відпустки» Щорічна відпустка за ініціативою власника або уповноваженого ним органу, як виняток, може бути перенесена на інший період тільки за письмовою згодою працівника та за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) або іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом у разі, коли надання щорічної відпустки в раніше обумовлений період може несприятливо відбитися на нормальному ході роботи підприємства, та за умови, що частина відпустки тривалістю не менше 24 календарних днів буде використана в поточному робочому році.

Відпустка без збереження зарплати.

Відповідно до ст. 26 Закону про відпустки строк перебування у відпустці без збереження заробітної плати на період карантину не входить до загального

строку (15 к. дн.), передбаченого для відпустки без збереження заробітної плати за сімейними обставинами та з інших причин.

Наразі відповідно до постанови КМУ від 09.12.2020 р. № 1236 дію карантину продовжено до 31 березня 2022 року. Тому принаймні до 31 березня 2022 року працівнику може бути надана така відпустка за його заявою.