

Особливості оплати праці в період воєнного стану*

Заробітна плата є надважливим елементом трудових відносин між працівником та роботодавцем, тож будь-які її зміни потребують особливої уваги. Законодавчо оплата праці регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР, а тепер і новим Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ, який має тимчасову дію та втратить чинність після припинення або скасування воєнного стану [7].

Згідно статті 10 цього закону:

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.

2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства [6].

Також, вимоги ст. 115 КЗпП та ст. 24 Закону «Про оплату праці» щодо строків виплати зарплати не зупинено на період дії воєнного стану. Тому роботодавці мають дотримуватися у воєнний стан таких же строків виплати заробітної плати як і у мирний час [2].

Роботодавці можуть стикатися з ситуаціями, коли неможливо нарахувати та виплачувати заробітну плату. У таких випадках роботодавець повинен повідомити працівника та вказати причину затримки виплати заробітної оплати. Крім того, працівники, які залишили зону бойових дій, але мають можливість виконувати свої трудові обов'язки дистанційно на них у повній мірі поширюється законодавство про працю. Виконання дистанційної роботи не тягне за собою будь – яких обмежень обсягу трудових прав працівників. При дистанційній роботі за працівником зберігається посада та заробітна плата. Якщо роботодавець не може виплачувати заробітну плату,

* Наукова керівниця – доцентка кафедри аграрного, земельного та екологічного права імені В.З.Янчука Тамара Новак

у зв'язку з зупиненням основної діяльності підприємства, виплата заробітної плати може бути призупинена до відновлення діяльності підприємства [5].

Працівникам установ, закладів та організацій, що фінансуються з державного бюджету, які безпосередньо виконують обов'язки та завдання, виплачується щомісячна надбавка за роботу з особливими умовами праці за фактично відпрацьований час. На територіях можливих бойових дій, включених до переліку територій, на яких ведуться бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією, затвердженого Міністерством з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій, для яких не визначена дата припинення можливості бойових дій, у граничному розмірі 50 відсотків посадового окладу. На територіях активних бойових дій, включених до переліку територій, для яких не визначена дата завершення бойових дій, у граничному розмірі 100 відсотків посадового окладу [1].

Найскладнішими є питання по тих працівниках, які, через воєнні дії, позбавлені можливості працювати без альтернативної зайнятості. До цієї категорії працівників можна віднести тих хто:

- 1) перебувають за кордоном, і невідомо працевлаштовані вони чи ні;
- 2) перебувають за кордоном і відомо, що вони непрацевлаштовані, але не можуть працювати у віддаленому доступі;
- 3) перебувають в Україні, але їх робота не може виконуватися дистанційно (підприємство чи його структурні підрозділи не можуть функціонувати).

Насамперед варто відзначити, що відсутність таких працівників, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Якщо з працівником відсутній зв'язок, роботодавцю пропонується до з'ясування причин його відсутності та отримання від нього письмових пояснень, обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин. Для працівників, які не можуть працювати у віддаленому режимі доцільно запропонувати оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». Звичайно, відпустка без збереження заробітної плати не може бути «примусовою», а повинна надаватися за проханням працівника. Законом № 2136-IX працівникам надано можливість звільнення за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [4, с. 5].

Якщо суб'єкт господарювання не може здійснювати свою діяльність, то ним може бути оголошено простій; застосовано порядок призупинення дії трудового договору.

Статтею 34 КЗпП визначено, що простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

Статтею 113 КЗпП передбачено два варіанти оплати простою:

- час простою не з вини працівника, в т. ч. на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин 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 [2].

Таким чином, навіть в складних умовах воєнного стану роботодавці мають діяти за загальним правилом, а саме виплачувати заробітну плату 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 (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), 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. Рішення роботодавця щодо звільнення працівника, відтермінування виплат чи введення простою мають бути зваженими та обов'язково підкріплені поважними причинами, зокрема пов'язаними й з бойовими діями.

Література

1. Деякі питання оплати праці працівників підприємств, установ, закладів та організацій під час воєнного стану: постанова Кабінету Міністрів України від 25.08.2023 р. № 928. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/928-2023-п#Text> (дата звернення: 20.04.2024).

2. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.04.2024).

3. Музиченко А. Заробітна плата: строки та порядок виплати в період воєнного стану. *Трудові ініціативи*. URL: <https://trudovi.org.ua/analytics/zarobitna-plata-stroky-ta-poriadok-vyplaty-v-period-voiennoho-stanu/> (дата звернення: 21.04.2024).

4. Подолячук О. А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. *Ефективна*

економіка. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf (дата звернення: 21.04.2024).

5. Основні аспекти оплати праці під час воєнного стану. *Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці*. 2023. URL: <https://pd.dsp.gov.ua/news/osnovni-aspekty-oplaty-pratsi-pid-chas-voiennoho-stanu/> (дата звернення: 21.04.2024).

6. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.04.2024).

7. Юф «Правовий Альянс». Все про оплату праці під час війни: рекомендації роботодавцям. *Liga zakon*. 2022. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam (дата звернення: 21.04.2024).

* Наукова керівниця – доцентка кафедри цивільного та господарського права Інна Горіславська



Національний університет біоресурсів і
природокористування України

Юридичний факультет

Кафедра теорії та історії держави і права

Рада аспірантів юридичного факультету

Студентська організація юридичного факультету

Студентський науковий гурток
«Клуб юних теоретиків»

ЗБІРНИК НАУКОВИХ ПРАЦЬ

учасників

XVII ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО- ПРАКТИЧНОЇ ОНЛАЙН-КОНФЕРЕНЦІЇ «ПРОБЛЕМИ ЮРИДИЧНОЇ НАУКИ ОЧИМА МОЛОДИХ НАУКОВЦІВ»

09 травня 2024 р.

м. Київ

УДК: 340:167.1:378.2

Матеріали XVII Всеукраїнської науково-практичної онлайн-конференції
«Проблеми юридичної науки очима молодих науковців»

П.78

Проблеми юридичної науки очима молодих науковців : зб. наук. пр. XVII Всеукр.
наук.-практ. онлайн-конф. (м. Київ, 09 травня 2024 р.) / Укладачка: Віра Качур. К.,
2024. 215 с.

У збірнику подані наукові здобутки учасників, що присвячені
проблемам юридичної науки.

Усі матеріали подаються в авторській редакції.

**За зміст наукових матеріалів відповідальність несуть їх автори та
наукові керівники**