

Відповідальність за невилпату середньої зарплати мобілізованим під час війни

Працівник, який працює на основному місці роботи, мобілізований. Яка відповідальність роботодавця за невилпату середнього заробітку мобілізованому працівнику та за яких умов, враховуючи те, що штрафні санкції у період дії воєнного стану відмінені?

Частина 3 ст. 119 КЗпП передбачає гарантії мобілізованим працівникам, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення у вигляді збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві на яком вони працювали на час призову.

Згідно до ч. 3 ст. 10 Закону №2136, 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. При цьому звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

Тобто, звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином, після усунення вищезгаданих обставин, роботодавець зобов'язаний виконати всі свої зобов'язання перед мобілізованим працівником.

Звертаємо увагу, що Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 р. №2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата на підставі ст. 14 та 14-1 Закону «Про торгово-промислові палати в Україні» №671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року, відповідно до Указу Президента України №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

У разі, якщо підприємство знаходиться на території, на якій не ведуться бойові дії і при відновленні перевірок буде встановлено факт несвоєчасного перерахунку середньої зарплати працівнику (порушення встановлених державою гарантій), то роботодавець буде нести відповідальність відповідно до законодавства.

