

Призупинення трудового договору та ЄСВ

Підприємство, керуючись ст.13 Законом №2136, на підставі наказу призупинило дію трудового договору. Чи потрібно відображати це у трудовій книжці? Зазначений наказ оформили 01.04.2022 р. за один день нарахували зарплату. Чи потрібно ЄСВ доплачувати до мінімального внеску? Чи має компенсувати країна-агресор?

Чи потрібно відображати у трудовій книжці призупинення дії ТД?

Відповідно до [ст. 13 Закону №2136](#), призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Таким чином, при призупиненні дії ТД не потрібно вносити запис до трудової книжки, оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Також під час призупинення дії ТД роботодавець й надалі продовжує табелювати працівників.

У місяці призупинення дії ТД за один день нарахували зарплату. Чи потрібно ЄСВ доплачувати до мінімального внеску? Чи його має компенсувати країна агресор?

Дійсно, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію ([ст. 13 Закону №2136](#)).

Щодо сплати ЄСВ Мінекономіки у [коментарі до Закону №2136](#) зазначила, що оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

Тож, виходить, що у разі, якщо до призупинення дії ТД працівникам, за основним місцем роботи, була нарахована зарплата, то у роботодавця виникає обов'язок щодо нарахування ЄСВ у розмірі, не меншому за мінімальний ([абз. 5 ст. 8 Закону про ЄСВ](#)). Якщо працівник є сумісником на даному підприємстві, то, відповідно не потрібно проводити донарахування ЄСВ.

Щодо компенсації суми ЄСВ країною агресором, Мінекономіки в вищезазначеному коментарі пропонує роботодавцю фіксувати зарплату та інші компенсаційні виплати працівникам і ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б.

Тож, пропонується роботодавцю фіксувати зарплату та інші компенсаційні виплати працівникам і ЄСВ на ці виплати але не виплачувати, а коли надходитиме відшкодування від країни агресора, роботодавець зможе виплати ці кошти працівнику і перерахувати раніше нарахований ЄСВ до бюджету.

Тобто, тут мається на увазі та сума ЄСВ, яка мала би бути нарахована на дохід працівника якби він працював.