

Київська міська організація Профспілки працівників  
освіти і науки України

ІНФОРМАЦІЯ, ЩО СТОСУЄТЬСЯ ФІНАНСОВОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ

**ПОДАТКОВІ ЗМІНИ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО  
СТАНУ**

За довідками звертатись:

067-946-26-20 Ярошенко Валентина Іванівна

## ПОДАТКОВІ ЗМІНИ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

- Податкові перевірки
- Відповідальність платників податків та контролюючих органів
- Реєстрація податкових накладних із ПДВ
- Ввезення та постачання підакцизних товарів
- Оподаткування благодійництва та витрат, пов'язаних із воєнним станом
- Плата за землю, екологічний податок
- Інше (платникам єдиного податку, іншим ФОП та особам, які проводять незалежну професійну діяльність)

### ЯК ОПОДАТКОВУЄТЬСЯ БЛАГОДІЙНА ДОПОМОГА У ВОЄННИЙ ЧАС

#### РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ ЩОДО ПОРЯДКУ ДІЙ РОБОТОДАВЦІВ З 24 БЕРЕЗНЯ

- Загальний опис ситуації в сфері трудових відносин
- Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать.
- Щодо добровольців територіальної оборони
- Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?
- Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведення бойових дій на відповідній території, та як обліковувати таку відсутність?
- Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?
- Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?
- Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу?
- Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. Чи будуть за це санкції після закінчення воєнного стану?
- Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.
- Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?
- Чи можуть роботодавці змушувати людей писати заяви на відпустки за свій рахунок під час воєнного стану? За яких умов так, а за яких ні.
- Чи діє законодавство про відповідальність за несвоєчасну сплату (директор зник, а люди працюють)
- Якщо людина хоче взяти відпустку чи поїхати, рятувати своїх родичів, чи себе, чи можуть не надати її і не відпустити?
- У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?
- Чи можна скорочувати працівників під час дії воєнного стану?

- Яка процедура оформлення трудових відносин при евакуації підприємства, установи та організації в іншу місцевість?
- Які гарантії передбачені для мобілізованого працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку? Чи повинен роботодавець такого працівника увільнити?
- Чи може працівник, який отримав статус біженця в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?
- Як оголосити простій працівникам, які перебувають у відпустках або на лікарняному?
- На який період оформлюється увільнення мобілізованих працівників, які
- Як оформлювати працівників, які були залучені до трудової повинності або суспільно корисних робіт?

#### ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

- Чи може роботодавець змушувати працівника йти у «відпустку за власний рахунок»?
- Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати?
- Чи може бути звільнено працівника за прогул у зв'язку з тим, що він написав заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати і, не отримавши наказу про надання відпустки, пішов у неї?
- Чи можливе звільнення працівника під час перебування у відпустці без збереження заробітної плати?
- Якщо підприємство не може функціонувати через війну, чи може роботодавець пропонувати працівнику писати заяву на відпустку, щоб не платити заробітну плату?
- Яка процедура оформлення у разі неможливості функціонування підприємства або його частини?
- Чи діє норма про відповідальність за несвоєчасну оплату праці у регіонах, де тривають бойові дії?
- Якщо людина хоче взяти відпустку, щоб поїхати в інший регіон, чи може роботодавець не надати їй відпустку і не відпустити?
- У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?

#### РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ ЩОДО ТРУДОВИХ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ ЗМІНИ ДО ПОРЯДКУ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ

#### НЮАНСИ ЗАПОВНЕННЯ Д1 НА МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

#### НЮАНСИ ЗАПОВНЕННЯ Д1 НА ДОБРОВОЛЬЦІВ ТЕРОБОРОНИ

#### НА ЯКУ МАТЕРІАЛЬНУ ДОПОМОГУ ВІД РОБОТОДАВЦЯ МОЖУТЬ РОЗРАХОВУВАТИ ПРАЦІВНИКИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

#### ЯКЩО ПРАЦІВНИК ПІШОВ ВОЮВАТИ: НАРАХОВУЄМО ЙОМУ ЗАРПЛАТУ

## ПОДАТКОВІ ЗМІНИ НА ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

17 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» № 2120–ІХ від 15 березня 2022 року («Закон 2120»). Закон 2120 вносить суттєві зміни до правил оподаткування в Україні у зв'язку з воєнним станом.

Узагальнено, зміни стосуються таких нововведень:

- дозволено проводити фактичні податкові перевірки з будь-яких питань та камеральні податкові перевірки щодо бюджетного відшкодування ПДВ (тобто частково скасований мораторій, введений до цього на всі перевірки);
- встановлено мораторій на проведення перевірок щодо сплати ЄСВ;
- введений податок 2 % від обороту для бізнесу (новий формат єдиного податку третьої групи), як альтернатива сплати ПДВ та податку на прибуток, для компаній та фізичних осіб з оборотом до 10 млрд грн. на рік;
- дозволено формувати податковий кредит із ПДВ без зареєстрованих податкових накладних (за умови їх реєстрацію після завершення воєнного стану);
- фактично, скасовано акцизний податок на постачання пального;
- дозволено застосовувати санкції за порушення порядку здійснення розрахункових операцій при продажу підакцизних товарів;
- дозволено не нараховувати ЄСВ фізичним особам – платникам єдиного податку;
- внесені окремі зміни щодо питань оподаткування надання чи отримання благодійної допомоги, а також врегульовано низку інших питань оподаткування.

### Податкові перевірки

Закон 2120 частково скасовує обмеження щодо проведення податкових перевірок на період воєнного стану, які до цього були встановлені Законом України № 2118 від 3 березня 2022 року. Відповідно до нових правил, введених Законом 2120, в період дії воєнного стану дозволяється проводити:

- *фактичні податкові перевірки з будь-яких питань;*

нагадаємо, фактичні перевірки проводяться щодо дотримання норм законодавства з питань регулювання обігу готівки, порядку здійснення платниками податків розрахункових операцій, ведення касових операцій, наявності ліцензій, свідоцтв, у тому числі про виробництво та обіг підакцизних товарів, дотримання роботодавцем законодавства щодо укладення трудового договору, оформлення трудових відносин із працівниками (найманими особами);

крім того, Закон 2120 доповнив перелік підстав для проведення фактичних перевірок. А саме, додатковою підставою для такої перевірки може бути інформація про можливі порушення платником законодавства щодо забезпечення можливості проведення розрахунків за товари (послуги) з використанням електронних платіжних засобів, тобто щодо можливості розраховуватися банківською картою;

- *камеральні перевірки декларацій, до яких подано заяву про повернення суми бюджетного відшкодування ПДВ.*

Окрім того, Закон 2120 встановлює мораторій на проведення документальних перевірок щодо сплати ЄСВ на період воєнного стану, а також протягом трьох місяців

після дати його припинення чи скасування. Перевірки, розпочаті та не завершені до 24 лютого 2022 року, на вказаний період зупиняються.

### **Відповідальність платників податків та контролюючих органів**

Закон 2120 визначає низку змін, що стосуються відповідальності за податкові правопорушення, зокрема:

- скасовується заборона на застосування штрафів у разі виявлення порушень за результатами проведення вказаних вище *фактичних та камеральних* перевірок; тобто за порушення, виявлені під час таких перевірок, можуть застосовуватися штрафні санкції (окрім винятків, окремо передбачених законом);
- пеня за порушення податкового законодавства не нараховується, а нарахована підлягає анулюванню в разі вчинення діяння (дії або бездіяльності) особою внаслідок введення воєнного чи надзвичайного стану;
- на період дії воєнного стану та протягом трьох місяців після припинення або скасування воєнного стану штрафні санкції за порушення при сплаті ЄСВ не застосовуються, пеня не нараховується, а нарахована – скасовується;
- не застосовуються покарання за порушення порядку здійснення розрахункових операцій, *окрім санкцій за порушення порядку здійснення розрахункових операцій при продажу підакцизних товарів*;
- держава звільняється від відшкодування шкоди, заподіяної протиправними рішеннями, діями чи бездіяльністю контролюючих органів, якщо шкода була заподіяна в наслідок дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану; зокрема не нараховується пеня на невідшкодовану суму бюджетного відшкодування з ПДВ, якщо така заборгованість не відшкодована через виникнення форс-мажорних обставин у зв'язку із введенням воєнного чи надзвичайного стану.

### **Строки**

На період дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану:

- зупиняється перебіг строків, визначених податковим законодавством;
- для банків, інших фінансових установ та контролюючих органів зупиняється перебіг строків для повідомлення про відкриття або закриття рахунка платника податків. Рахунок вважається взятим на облік у разі отримання банком або іншою фінансовою установою повідомлення контролюючого органу про взяття рахунка на облік у контролюючих органах або за мовчазною згодою, якщо таке повідомлення не отримано;
- припиняється перебіг строків, встановлених для взяття на облік у контролюючих органах платників податків та зборів.

### **Податок 2 % від обороту для бізнесу (новий формат єдиного податку третьої групи)**

З 1 квітня 2022 року *фізичні особи-підприємці та юридичні особи*, в яких протягом попереднього календарного року обсяг доходу не перевищує 10 мільярдів гривень, мають можливість перейти на сплату єдиного податку третьої групи за ставкою 2 % із урахуванням таких особливостей:

- до таких платників єдиного податку не застосовуються будь-які обмеження щодо кількості найманих працівників;
- платники єдиного податку не є платниками ПДВ;
- податкові зобов'язання сплачуються щомісячно до 15 числа за підсумками попереднього місяця;

- податкова звітність подається щоквартально у строки, передбачені для квартальної звітності.

При цьому не зможуть стати платниками єдиного податку суб'єкти господарювання, що займаються:

- організацією та проведенням азартних ігор, лотерей та парі;
- обміном іноземної валюти;
- виробництвом, експортом, імпортом та продажем підакцизних товарів;
- видобутком та реалізацією корисних копалин;
- певними видами фінансової діяльності, зокрема страхові (перестрахові) брокери, банки, кредитні спілки, ломбарди, лізингові компанії, страхові компанії, інвестиційні фонди і компанії тощо.

Також не можуть бути платниками єдиного податку представництва, філії, відділення та інші відокремлені підрозділи юридичної особи, що не є платником єдиного податку, а також фізичні та юридичні особи – нерезиденти України.

Для переходу на спрощену систему оподаткування платник податків має подати заяву до контролюючого органу за своєю податковою адресою до останнього числа місяця, що передує календарному місяцю, з якого планується перехід на спрощену систему оподаткування.

Після припинення або скасування воєнного стану платник податків автоматично переходить на систему оподаткування, яку він використовував до застосування єдиного податку за ставкою 2 %, з початку наступного календарного місяця.

### **Реєстрація податкових накладних із ПДВ**

На період дії правового режиму воєнного стану платники ПДВ можуть відображати податковий кредит із ПДВ лише на основі первинних документів, складених відповідно до вимог закону «Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні», без реєстрації відповідної податкової накладної або розрахунку коригування в Єдиному реєстрі податкових накладних («**Реєстр**») поставальником.

### **Ввезення та постачання підакцизних товарів**

На період дії воєнного стану:

- операції із ввезення на митну територію України та постачання *бензинів моторних, важких дистилатів, скрапленого газу, нафти та сирих нафтопродуктів, одержаних з бітумінозних порід (мінералів)*, оподатковуються ПДВ за ставкою 7 %. Проте платники податків, які враховують податкові зобов'язання за даними операціями під час визначення суми від'ємного значення ПДВ, не мають права на бюджетне відшкодування.

Фактичного відміняється (ставка знижується до нуля) *акцизний податок на пальне*, зокрема на бензин, важкі дистилати та газ.

*Не виникає* податкового зобов'язання з акцизного податку щодо підакцизного товарів (як палива, так і інших підакцизних товарів), що:

- примусово відчуженні або вилучені для потреб держави відповідно до Закону України «Про передачу, примусове відчуження або вилучення майна в умовах правового режиму воєнного чи надзвичайного стану», вартість яких, у подальшому, не буде компенсуватись платнику податків;
- передані Збройним Силам України, добровольчим формуванням територіальних громад, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі

зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України та іншим організаціям, визначеним у кодексі, без попереднього або наступного відшкодування їх вартості;

- надані як гуманітарна допомога.

### **Оподаткування благодійництва та витрат, пов'язаних із воєнним станом**

#### *Податок на додану вартість*

Протягом дії правового режиму воєнного стану не вважаються такими, що використані в неоподатковуваних операціях чи в негосподарській діяльності, товари, придбані з ПДВ та:

- знищені (втрачені) внаслідок дії обставин непереборної сили;
- передані в державну чи комунальну власність, зокрема на користь добровольчих формувань територіальних громад, а також надані на користь інших осіб для потреб забезпечення оборони України під час дії воєнного стану.

Ключовим у цьому контексті залишається правильне документальне оформлення таких операцій. Тому, за можливості, рекомендовано складати та підписувати акти приймання-передачі активів (матеріальних цінностей) з отримувачами переданих товарів, а також фіксувати всі факти знищення активів шляхом складання, щонайменше, бухгалтерських довідок із зазначенням відповідних деталей.

Не вважається постачанням та, відповідно, не оподатковується ПДВ передача товарів (надання послуг):

- Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Державній службі України з надзвичайних ситуацій, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, добровольчим формуванням територіальних громад, іншим утворенням відповідно до законів України військовим формуванням, їхніми з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, задля потреб забезпечення оборони України, захисту безпеки населення та інтересів держави;
- центральному органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, сил цивільного захисту та/ або закладів охорони здоров'я державної та/ або комунальної власності, та/ або структурних підрозділів із питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Це не стосується випадків, коли такі операції з постачання товарів та послуг оподатковуються за нульовою ставкою.

При здійсненні вищезазначених операцій не нараховуються компенсуючі податкові зобов'язання та не складається зведена податкова накладна відповідно до вимог п.198.5 ст.198 Податкового кодексу України.

#### *Податок на прибуток*

Для компаній, що надають благодійну допомогу, як і раніше, працює правило, передбачене п. 69.6 підрозділу 10 розділу XX «Перехідні положення» Податкового

кодексу України, відповідно до якого не призводить до збільшення оподаткованого прибутку платника податків надання ним грошових коштів або спеціальних засобів індивідуального захисту (касок, бронежилетів, виготовлених відповідно до військових стандартів), технічних засобів спостереження, лікарських засобів та медичних виробів, засобів особистої гігієни, продуктів харчування, предметів речового забезпечення, а також інших товарів, виконаних робіт, наданих послуг за переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України (чинний перелік, затверджений Постановою Кабінетів міністрів України № 758 від 26 жовтня 2016 року), якщо такі грошові кошти, товари чи послуги добровільно перераховані (передані) Збройним Силам України та іншим установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, для потреб забезпечення оборони держави у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

У разі, якщо компанія перераховує допомогу неприбутковим організаціям, включеним до спеціального реєстру (що опублікований на сайті Державної податкової служби України за посиланням), – як і раніше відповідно до п. 140.5.9 Податкового кодексу сума коштів чи вартість товарів не збільшує оподатковуваний прибуток платника, який надає кошти чи товари, якщо розмір коштів (вартість товарів) *не перевищує 4 %* оподаткованого прибутку попереднього звітного року компанії. Вартість, що перевищує вказаний поріг, збільшує оподатковуваний прибуток платника податків.

#### *Доходи фізичних осіб*

Не включається до оподаткованого доходу (і, відповідно, не оподатковується отримувачем) цільова або нецільова благодійна допомога, що надається платнику податку, який постраждав внаслідок збройної агресії Російської Федерації, у період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану.

При цьому звертаємо увагу, що така благодійна допомога повинна розподілятися через державний чи місцевий бюджет або через банківські рахунки благодійних організацій, Товариства Червоного Хреста України, внесених до Реєстру неприбуткових організацій та установ.

Фізична особа також не включає в оподатковуваний дохід і, відповідно, не оподатковує благодійну допомогу від благодійників (юридичної або фізичної особи), якщо така особа відноситься до:

- **учасників бойових дій.**

За умови, що така допомога надається для цілей придбання спеціальних засобів індивідуального захисту, технічних засобів спостереження, лікарських засобів, продуктів харчування чи інших товарів (робіт, послуг), які визначені Переліком, затвердженим Кабінетом міністрів України постановою № 112 від 24 лютого 2016 року;

- **працівників підприємств, установ, організацій, сил цивільного захисту,** які залучаються (залучалися) та беруть (брали) безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах проведення бойових дій та у період здійснення бойових дій, у порядку, встановленому законодавством, або на користь членів їхніх сімей;

- **фізичних осіб,** які мешкають або мешкали на території населених пунктів, де проводяться або проводилися бойові дії, та/або які вимушено покинули місце проживання у зв'язку з проведенням бойових дій у таких населених пунктах.



При цьому для осіб, перелічених в пунктах (2) та (3) допомога не оподатковується, якщо вона отримана на медичні цілі, а саме лікування та медичне обслуговування, для оплати вартості лікарських засобів, донорських компонентів, платних послуг з лікування тощо.

Однак, Закон 2120 визначає, що якщо фізична особа, яка мешкає чи мешкала у населених пунктах, на території яких проводяться чи проводилися бойові дії під час дії воєнного, надзвичайного стану, чи особа, яка вимушено покинула місце проживання у зв'язку з форс-мажорними обставинами (зокрема у зв'язку із введенням воєнного чи надзвичайного стану, що підтверджено у встановленому законом порядку) отримує благодійну допомогу *не від вітчизняних благодійників, а від міжнародних благодійних організацій*, така допомога не оподатковується в повному обсязі незалежно від її безпосереднього цільового призначення.

В усіх інших випадках правила оподаткування ПДФО благодійної допомоги для отримувача не змінились. Тобто, якщо фізична особа безоплатно отримала товар чи грошові кошти (нецільову благодійну допомогу) на суму до 3 470 гривень (ліміт для 2022 року), податку на доходи фізичних осіб та військового збору не виникає. Відповідно, ні сама фізична особа, ні податковий агент не нараховують такі податки.

Якщо *фізична особа* в 2022 році надає благодійну допомогу неприбутковим організаціям, внесеним до Реєстру неприбуткових організацій та установ, така особа за результатами року має право на податкову знижку в розмірі, що не перевищує 16 % суми загального оподаткованого доходу 2022 року.

*Особи, які здійснюють незалежну професійну діяльність та ФОП* (не на спрощеній системі), враховують як витрати своєї діяльності грошові суми чи вартість допомоги в матеріальній формі, що перераховуються чи передаються:

- Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, а також добровільним формуванням територіальних громад, іншим утвореним відповідно до законів України військовим формуванням, їхнім з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, для потреб забезпечення оборони держави,

- на користь центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, сил цивільного захисту, закладам охорони здоров'я державної, комунальної власності тощо

- грошові кошти, перераховані на спеціальні рахунки, відкриті Національним банком України для збору коштів.

### ***Послаблення для неприбуткових підприємств та організацій***

Під час дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану не будуть вважатися нецільовими передача майна або надання послуг, або використання доходів (прибутків) неприбуткової організації задля фінансування видатків, *не пов'язаних із реалізацією мети (цілей, завдань)* та напрямів діяльності, визначених установчими документами такої неприбуткової організації, за умови, що такі послуги та/ або майно:

- добровільно перераховані (надані, передані) Збройним Силам України, Національній гвардії України, Службі безпеки України, Службі зовнішньої розвідки України, Державній прикордонній службі України, Міністерству внутрішніх справ України, Управлінню державної охорони України, Державній службі спеціального зв'язку

та захисту інформації України, добровольчим формуванням територіальних громад, іншим утвореним відповідно до законів України військовим формуванням, їхнім з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, задля потреб забезпечення оборони держави;

- перераховані (надані, передані) центральному органу виконавчої влади, який забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, силам цивільного захисту та/ або закладам охорони здоров'я державної та/ або комунальної власності, та/ або структурним підрозділам з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій; та/ або
- грошові кошти, перераховані на спеціальні рахунки, відкриті Національним банком України для збору коштів.

#### **Плата за землю, екологічний податок**

- З 1 березня 2022 року по 31 грудня року, наступного за роком, у якому припинено або скасовано воєнний, надзвичайний стан, *не нараховується та не сплачується плата за землю* за земельні ділянки, що розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях, а також за земельні ділянки, визначені обласними військовими адміністраціями як засмічені вибухонебезпечними предметами та/ або на яких наявні фортифікаційні споруди.

- За 2022 та 2023 податкові (звітні) роки не нараховується та не *сплачується загальне мінімальне податкове зобов'язання за земельні ділянки*, що розташовані на територіях, вказаних вище.

- За 2022 податковий (звітний) рік *не нараховується та не сплачується екологічний податок* за об'єктами оподаткування, що розташовані на територіях, на яких ведуться (велися) бойові дії, або на тимчасово окупованих територіях.

Перелік територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих збройними формуваннями Російської Федерації, визначається Кабінетом Міністрів України.

#### **Інше (платникам єдиного податку, іншим ФОП та особам, які проводять незалежну професійну діяльність)**

- З 1 квітня 2022 року та на період дії воєнного стану для ФОП, платників єдиного податку *першої та другої групи*, сплата єдиного податку стає добровільною. Вказані платники, які виявили бажання не сплачувати єдиний податок, у період воєнного стану не заповнюють декларацію за вказаний період.

- З 1 березня 2022 року та протягом 12 місяців після припинення або скасування воєнного стану в Україні ФОП (зокрема платники єдиного податку), особи, які провадять незалежну професійну діяльність, та члени фермерського господарства мають право не нараховувати та не сплачувати ЄСВ за себе.

- Під час періоду мобілізації ФОП, які обрали спрощену систему оподаткування та належать до *другої та третьої груп* платників єдиного податку, а також юридичні особи, які належать до третьої групи платників єдиного податку, мають право за власним рішенням не сплачувати ЄСВ за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України.

## ЯК ОПОДАТКОВУЄТЬСЯ БЛАГОДІЙНА ДОПОМОГА У ВОЄННИЙ ЧАС

Закон України № 2120-IX від 15.03.2022р. передбачає звільнення від податку на доходи фізичних осіб (ПДФО) окремих категорій фізичних осіб. Він набрав чинності 17.03.2022р.

### Що змінилося

Зокрема додали абзац в) до п.165.1.54 Податкового кодексу України (ПКУ), згідно з яким звільняються від оподаткування ПДФО наступні фізичні особи:

- учасники бойових дій та члени їх сімей(дружина, чоловік, які не одружилися вдруге; батьки, дід та баба (якщо батьки померли); неповнолітні діти; повнолітні діти з інвалідністю;
- працівники, які задіяні у заходах із забезпечення національної безпеки і оборони;
- фізичні особи з територій бойових дій.

“Пільговий” період з оподаткування запроваджено до 31 грудня (включно) року, наступного за роком, у якому завершено проведення антитерористичної операції та/або здійснення заходів із забезпечення національної безпеки і оборони.

Благодійна допомога особам, зазначеним в п.165.1.54 ПКУ, може бути звільнена від оподаткування за умови що надається на визначені цілі (п.170.7.8).

Також доповнили п. 165.1.56, згідно з яким не оподатковується благодійна допомога від міжнародних організацій, надана мешканцям та переміщеним особам з територій бойових дій.

При цьому міжнародна благодійна організація має бути внесена до Єдиного реєстру отримувачів гуманітарної допомоги згідно з Постановою КМУ від 22.04.2015 № 397.

Нагадаємо, що перелік областей, на території яких проводилися бойові дії, затверджено Розпорядженням КМУ від 06.03.2022 № 204-р.

Законом №2120- IX від 15.03.2022 доповнено п.п.170.7.2 пункту 170.7 статті 170 ПКУ новим підпунктом «в», який передбачає звільнення від оподаткування ПДФО цільової та нецільової благодійної допомоги , що надається платнику податку, який постраждав внаслідок збройної агресії Російської Федерації у період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану.

**Для цілей цього підпункту вважається цільовою благодійною допомогою та не підлягає оподаткуванню профспівкова виплата, здійснена за рішенням профспівки, прийнятим в установленому порядку на користь члена такої профспівки, який має статус постраждалого внаслідок обставин, зазначених у цьому підпункті.»**

## **Умови надання цільової благодійної допомоги**

Цільова благодійна допомога надається:

- без обмежень у сумі – для закупівлі або у вигляді спеціальних засобів індивідуального захисту, технічних засобів спостереження, лікарських засобів, засобів особистої гігієни, продуктів харчування, предметів речового забезпечення чи інших товарів (робіт, послуг) за переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України (Постанова КМУ від 24 лютого 2016 р. № 112), чи для оплати (компенсації) вартості лікарських засобів, донорських компонентів, виробів медичного призначення, технічних та інших засобів реабілітації, платних послуг з лікування, забезпечення виробами медичного призначення, технічними та іншими засобами реабілітації, послуг медичної реабілітації, санаторно-курортного оздоровлення; допомога на лікування та медичне обслуговування (обстеження, діагностику);
- з обмеженням у сумі 500 мінімальних зарплат станом на 1 січня звітного року (у 2022 році – 3250000 грн) – допомога на відновлення втраченого майна та на інші потреби за переліком, що визначає уряд (затверджений постановою КМУ від 26.11.2014 № 653).

Нецільова благодійна допомога відповідно до п.п. 170.7.3 ПКУ, не включається до оподаткованого доходу платника податку за умови, що протягом звітного податкового року розмір допомоги сукупно не перевищує суми граничного розміру доходу, визначеного згідно з абзацом першим п. 169.4.1 ПКУ, встановленого на 1 січня звітного року (у 2022 році – 3470 грн). Така допомога надається фізичним особам незалежно від того, з якого вона регіону.

**На нецільову благодійну допомогу не нараховують ЄСВ.** Цю норму зазначено в Переліку видів виплат, що здійснюються за рахунок коштів роботодавців, на які не нараховується єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, затвердженому Постановою КМУ від 22.12.2010 № 1170.

Нагадаємо, що також **не буде сплати військового збору**, оскільки немає об'єкта оподаткування ПДФО (пп.1.7 п.16<sup>1</sup> підрозд.10 розд. XX ПКУ).

Отже, благодійником може бути фізична або юридична особа(у тому числі благодійна організація), яка добровільно здійснює благодійну діяльність – таке визначення дає Закон України № 5073 від 05.07.2012 р.

***Неприбутковим організаціям незалежно від ознаки неприбутковості, які мали у довоєнний період власні цілі за їх установчими документами, під час дії війни надано можливість здійснювати без податкових наслідків на добровільних засадах благодійну підтримку***

Законом №2120-ІХ «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» підрозділ 4 «Особливості справляння податку на прибуток підприємств» розділу XX «Перехідні положення» ПКУ доповнено, зокрема, новим п. 63.

Відповідно до вищезазначеного пункту на період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану не вважається порушенням вимог пп. 133.4 ПКУ передача майна, надання послуг неприбутковою організацією, використання доходів (прибутків) неприбуткової організації для фінансування видатків, **не пов'язаних з реалізацією мети (цілей, завдань) та напрямів діяльності, визначених її установчими документами, за умови що такі послуги, майно добровільно перераховані (надані, передані)**

- Збройним Силам України,
- Національній гвардії України,
- Службі безпеки України,
- Службі зовнішньої розвідки України,
- Державній прикордонній службі України,
- Міністерству внутрішніх справ України,
- Управлінню державної охорони України,
- Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України,
- добровольчим формуванням територіальних громад,
- іншим утвореним відповідно до законів України військовим формуванням, їх з'єднанням, військовим частинам, підрозділам, установам або організаціям, що утримуються за рахунок коштів державного бюджету, для потреб забезпечення оборони держави, а також на користь центрального органу виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері цивільного захисту, сил цивільного захисту,

- закладам охорони здоров'я державної, комунальної власності,
- структурним підрозділам з питань охорони здоров'я обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій,

Також такі кошти неприбутковою установою можуть без жодних податкових обмежень та наслідків бути перераховані на спеціальні рахунки, відкриті Національним банком України для збору коштів.

**Отже, неприбутковими організаціями незалежно від ознаки неприбутковості такої організації, які мали у довоєнний період власні цілі, визначені її установчими документами, не пов'язані з підтримкою держави, під час дії воєнного стану надано можливість здійснювати без податкових наслідків на добровільних засадах таку підтримку.**

Крім того, Законом №2120 звільнено від оподаткування **благодійну допомогу**, що надається благодійниками:

- учасникам бойових дій за переліком, наведеним у абзаці другому пп. «в» п. 165.1.54 ПКУ;
- працівникам підприємств, установ, організацій, сил цивільного захисту, які залучаються та беруть безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах проведення бойових дій та у період здійснення бойових дій, у порядку, встановленому законодавством, або на користь членів їх сімей;
- фізичним особам, які мешкають на території населених пунктів, де проводяться бойові дії, та/або які вимушено покинули місце проживання у зв'язку з проведенням бойових дій в таких населених пунктах.

Також не оподатковується **допомога від міжнародних благодійних організацій** (за переліком КМУ), отримана фізичними особами, які мешкають на території населених пунктів, де проводяться бойові дії під час дії воєнного стану, та/або вимушено покинули місце проживання (тимчасово переміщені особи) у зв'язку з форс-мажорними обставинами у тому числі у зв'язку із введенням воєнного стану чи надзвичайного стану.

Також при поданні податкової декларації за результатами 2022 року до податкової знижки можна буде включити суми коштів або вартість майна, перерахованих (переданих) платником податку у вигляді **пожертвувань або благодійних внесків неприбутковим організаціям**, у розмірі, що не перевищує 16% суми його загального оподаткованого доходу такого звітного року (раніше було 4%).

#### **Допомога фізособам від відчизняних благодійників**

Так, пп. 165.1.54 ПКУ доповнили підпунктом «в», який передбачає наступне.

Сума допомоги звільняється від ПДФО, якщо її виплачено благодійниками, у тому числі благодійниками – фізичними особами в порядку, визначеному Законом «Про благодійну діяльність та благодійні організації», протягом дії правового режиму воєнного чи надзвичайного стану, на користь:

- учасників бойових дій – військовослужбовців (резервістів, військовозобов'язаних) та працівників Збройних Сил України, Національної гвардії України, Служби безпеки України, Служби зовнішньої розвідки України, Державної прикордонної служби України, осіб рядового, начальницького складу, військовослужбовців, працівників Міністерства внутрішніх справ України, Управління державної охорони України, Державної служби спеціального зв'язку та захисту інформації України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань, добровольчих формувань територіальних громад, поліцейських та працівників Національної поліції України, які захищають (захищали) незалежність, суверенітет та територіальну цілісність України, беруть (брали) безпосередню участь в відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності в період дії воєнного стану, перебуваючи безпосередньо в районах здійснення зазначених заходів;
- працівників підприємств, установ, організацій, сил цивільного захисту, які залучаються (залучалися) та беруть (брали) безпосередню участь у здійсненні заходів із забезпечення національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії Російської Федерації, перебуваючи безпосередньо в районах проведення бойових дій та у період здійснення бойових дій, у порядку, встановленому законодавством, або на користь членів їх сімей;
- фізичних осіб, які мешкають (мешкали) на території населених пунктів, де проводяться (проводилися) бойові дії, та/або які вимушено покинули місце проживання у зв'язку з проведенням бойових дій в таких населених пунктах.

#### **Допомога фізособам від закордонних благодійників**

У пп. 165.1.56 ПКУ внесено новий абзац. Зверніть увагу, що цей підпункт стосується благодійної допомоги, яка надається міжнародними благодійними організаціями (їх філіями, представництвами), перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України!

Тепер звільняється від ПДФО сума допомоги фізичним особам, які мешкають (мешкали) на території населених пунктів, де проводяться (проводилися) бойові дії під час дії воєнного стану, та/або вимушено покинули місце проживання (тимчасово переміщені особи) у зв'язку з форс-мажорними обставинами (обставинами непереборної сили) у тому числі у зв'язку з введенням воєнного стану чи надзвичайного стану, підтвердженими у встановленому законом порядку.

### Плата за землю

Тимчасово на період з березня 2022 року по 31 грудня року, наступного за роком, в якому припинено або скасовано воєнний стан, **не нараховується та не сплачується плата за землю** (земельний податок та орендна плата за земельні ділянки державної та комунальної власності) за земельні ділянки (земельні частки (паї):

- що розташовані на територіях, на яких ведуться бойові дії або на територіях, тимчасово окупованих збройними формуваннями Російської Федерації, та перебувають у власності або користуванні, у тому числі на умовах оренди, фізичних або юридичних осіб. Для застосування цього положення Кабінет Міністрів України має визначити і затвердити перелік відповідних територій;
- які визначені обласними військовими адміністраціями як засмічені вибухонебезпечними предметами та/або на яких наявні фортифікаційні споруди.

### ЄСВ

Тимчасово, з 1 березня 2022 року до припинення або скасування воєнного стану в Україні, а також протягом наступних дванадцяти місяців після припинення або скасування такого воєнного стану **мають право не нараховувати, не обчислювати та не сплачувати єдиний внесок за себе такі особи:**

- фізичні особи – підприємці, в тому числі ті, які обрали спрощену систему оподаткування;
- особи, які провадять незалежну професійну діяльність;
- члени фермерського господарства, якщо вони не належать до осіб, які підлягають страхуванню на інших підставах.

Також у разі відсутності доходу у таких осіб, **не застосовується вимога щодо мінімальної суми єдиного внеску** на рівні мінімального страхового внеску за місяць, у якому отримано дохід (прибуток).

При цьому такими особами розрахунок єдиного внеску в складі податкової декларації не заповнюється за період в якому єдиний внесок не нараховувався, не обчислювався та не сплачувався.

На період мобілізації роботодавці – платники єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування – фізичні особи-підприємці, які належать до другої та третьої груп платників єдиного податку, а також юридичні особи, які належать до третьої групи платників єдиного податку, мають право за власним рішенням **не сплачувати єдиний внесок за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України.**

Відповідні суми єдиного внеску, нараховані та не сплачені роботодавцями, **сплачуються за рахунок державного бюджету**, крім періодів у яких наймані працівники, які призвані на військову службу, отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, з яких було сплачено єдиний внесок за рахунок державного бюджету.

Тимчасово на період воєнного стану, а також протягом трьох місяців після припинення або скасування воєнного стану **штрафні санкції** за порушення щодо єдиного внеску **не застосовуються, пеня не нараховується**, а нарахована пеня за ці періоди підлягає списанню.

## **РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ ЩОДО ПОРЯДКУ ДІЙ РОБОТОДАВЦІВ З 24 БЕРЕЗНЯ**

### **1. Загальний опис ситуації в сфері трудових відносин**

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені статтями 43-46 Конституції України.

Разом з тим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.

Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Указом Президента України від 24.04.2022 № 64/2022 (далі – Указ) в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Згідно з пунктом 3 Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30 – 34, 38, 39, 41 – 44, 53 Конституції України, а також вводяться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

15.03.2022 Верховною Радою України прийнято Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” № 2136-IX (далі - Закон № 2136-IX).

Згідно з пунктом 2 розділу “Прикінцеві положення” Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-IX на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-IX також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

### **2. Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать.**



Статтею 17 Конституції України, яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України „Про правовий режим воєнного стану” із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб.

Також, Указом Президента України від 24.02.2022 № 69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України „Про військовий обов'язок і військову службу”, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який підтверджується наданими власнику або уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витяги із наказів про включення до особового складу військової частини тощо ) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

## 2.1. Щодо добровольців територіальної оборони

Відповідно до частини третьої статті 9 Закону України „Про основи національного спротиву” до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 24 Закону України „Про основи національного спротиву” на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Додатково інформуємо, що відповідно до статті 1 Закону України „Про оборону України” особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, статтею 1 Закону України „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію” визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов’язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов’язків, якщо за чинним законодавством України ці обов’язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов’язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов’язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов’язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов’язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

### **3. Найпростіший спосіб оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або сидять вдома – дистанційна робота.**

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до частини першої статті 60<sup>2</sup> КЗпП дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з пунктом 6<sup>1</sup> частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Водночас частиною першою статті 2 Закону № 2136-IX встановлено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Згідно з частиною другою статті 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з

власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП).

### **3.1. Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?**

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. ст. 25, 26 Закону України “Про відпустки”).

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136-IX протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

### **3.2. Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведення бойових дій на відповідній території, та як обліковувати таку відсутність?**

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, доцільно обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

### **4. Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?**

#### **а) Оголошення простою.**

Відповідно до статті 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Запровадження простою оформлюється наказом керівника, з яким працівників ознайомлюють у можливий спосіб, в тому числі за допомогою засобів електронного зв'язку. Оплата простою здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). На умовах, передбачених у колективному договорі, оплата за час простою може здійснюватися у більшому розмірі.

Керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221).

#### **б) Призупинення дії трудового договору**

Статтею 13 Закону № 2136-IX введено механізм призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

З огляду на вищевикладене, головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Водночас з метою усунення правової невизначеності, рекомендуємо сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або **в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.**

Відповідно до частини третьої статті 13 Закону № 2136-IX відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Таким чином при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

**5. Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?**

Ні.

Проте зазначений час неявки працівника у таблиці обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» – інші причини неявок або «НЗ» - неявка з нез'ясованих причин.

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 прогул без поважної причини.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

**6. Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу?**

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 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статей 14 та 14<sup>1</sup> Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 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 строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №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).

Згідно з частиною першою статті 9 Цивільного кодексу України (далі - ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до частини першої статті 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

**7. Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. Чи будуть за це санкції після закінчення воєнного стану?**

На сьогодні законодавством передбачено 5 видів відповідальності: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна.

Однією з головних умов притягнення до кожного із вищезазначених видів відповідальності є наявність вини особи в діях, що носять протиправний характер.

Законом № 2136-ІХ врегульовано питання оплати праці працівників в період воєнного стану.

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-ІХ заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. 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. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

## **8. Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.**

Наказом Міністерства охорони здоров'я (далі – МОЗ) від 25 лютого 2022 року № 380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за № 256/37592, зупинено дію наказу МОЗ від 04 жовтня 2021 року № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Враховуючи, що вищезгаданий наказ МОЗ слугував підставою для видання відповідних розпорядчих актів (наказів, розпоряджень) роботодавців щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників, вважаємо, що всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з дня набрання чинності вищезгаданим наказом МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380. Відтак відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.

Окремо зазначаємо, що наказ МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380 набрав чинності 01 березня 2022 року (опублікований в бюлетні «Офіційний вісник України» від 01 березня 2022 року за № 17).

## **9. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?**

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

Відповідно до статті 4 Закону № 2136-ІХ у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір 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).

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливають розірвання трудового договору, вважаємо, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі – ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до частини сьомої статті 19 ЦПК окреме провадження призначене для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до пункту 5 частини другої статті 293 ЦПК суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

Додатково інформуємо, що з набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 року № 1217-ІХ облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника.

Також зазначаємо, що відповідно до частини другої статті 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

**10. Чи можуть роботодавці змушувати людей писати заяви на відпустки за свій рахунок під час воєнного стану? За яких умов так, а за яких ні.**

Ні.

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки» є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

У випадку, якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників – роботодавцю необхідно оформлювати простій у відповідності до статей 34, 113 КЗпП.

При цьому відповідно до частини другої статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

**11. Чи діє законодавство про відповідальність за несвоєчасну сплату (директор зник, а люди працюють)**

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-ІХ заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. 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. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.



Крім цього, в залежності від організаційно-правової форми діяльності юридичної особи, яка є роботодавцем, необхідно вжити усіх можливих заходів для забезпечення безперебійного управління такою особою (наприклад призначення нового директора або тимчасове покладення обов'язків на його заступників).

## **12. Якщо людина хоче взяти відпустку чи поїхати, рятувати своїх родичів, чи себе, чи можуть не надати її і не відпустити?**

Надання відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Водночас, частинами першою, другою статті 12 Закону № 2136-IX введено обмеження щодо надання відпусток в період воєнного стану.

Так, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

### **13. У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?**

Відповідно до статті 34 КЗпП простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до статті 113 КЗпП Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.
- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Згідно з вимогами статті 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простої не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до статті 98 КЗпП, статті 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

### **14. Чи можна скорочувати працівників під час дії воєнного стану?**

Законодавством про працю не встановлено обмежень щодо заборони скорочення працівників недержавних підприємств, установ та організацій в період воєнного стану.

При цьому відповідно до частини першої статті 5 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Отже, за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), таке звільнення допускається навіть у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до

досягнення нею трирічного віку). Датою звільнення буде перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеної у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

**15. Яка процедура оформлення трудових відносин при евакуації підприємства, установи та організації в іншу місцевість?**

У випадку, якщо підприємство, установа, організація разом з персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

Відповідно до частини другої статті 3 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту б частини першої статті 36 КЗпП.

Таким працівникам може бути запроваджений простій, надані відпустки без збереження заробітної плати або з ними призупиняється трудовий договір.

**16. Які гарантії передбачені для мобілізованого працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку? Чи повинен роботодавець такого працівника увільнити?**

На сьогодні діє законодавча гарантія, встановлена частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України (далі - КЗпП), відповідно до якої за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Тому в умовах воєнного стану мобілізований працівник, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, продовжує знаходитися у трудових відносинах з відповідним роботодавцем.

Середній заробіток зберігається за таким працівником, у разі закінчення відпустки або дострокового її припинення.

**17. Чи може працівник, який отримав статус біженця в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?**

В зазначеній ситуації роботодавцю слід виходити з того, чи є з таким працівником зв'язок і чи може він продовжувати виконання своїх посадових обов'язків.

Законодавством про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на надскладну ситуацію на території України, на нашу думку, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) за „прогул без поважної причини”.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті.

У випадку, якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до частини першої статті 60-<sup>2</sup> Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) дистанційна робота - це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому законодавство не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, не вбачається правових підстав для його звільнення.

Якщо специфіка виконання роботи не дозволяє виконувати її віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, такому працівникові може бути оформлено простій, надано відпустку без збереження заробітної плати або з ним може бути тимчасово призупинено трудовий договір (що не є звільненням).

**18. Як оголосити простій працівникам, які перебувають у відпустках або на лікарняному?**

За обставин, що зумовлюють простій структурного підрозділу чи всього підприємства, не з вини працівника, він має право на оплату цього часу з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого розряду (окладу) (стаття 113 КЗпП).

Водночас, якщо попередньо працівнику надано відпустку чи оформлено листок непрацездатності не вбачається правових підстав для оформлення йому у цей період простою та коригування відповідно облікової звітності і оплати.

**19. На який період оформлюється увільнення мобілізованих працівників, які виконували сезонні роботи або за строковим трудовим договором?**

Відповідно до частини третьої статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб - підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України "Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей".

Згідно з частиною другою статті 23 КЗпП України строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП України встановлено, що однією з підстав припинення трудового договору є закінчення строку. Укладаючи строковий трудовий договір працівник надає добровільну згоду на його припинення у визначений сторонами у трудовому договорі строк.

З огляду на викладене, у випадку закінчення строку трудового договору, укладеного з працівником, призваним на військову службу, за яким зберігається місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, дія трудового договору може бути припинена.

## **20. Як оформлювати працівників, які були залучені до трудової повинності або суспільно корисних робіт?**

Частиною третьою статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна заробітна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 (далі – Порядок).

Дія Порядку поширюється на військове командування, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, а також підприємства, установи і організації незалежно від форми власності (далі - підприємства).

Відповідно до Порядку *суспільно корисні роботи* - види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або

іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

*Трудова повинність* це короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, яке доводиться до відома населення через засоби масової інформації, приймає військове командування разом з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а якщо це неможливо, самостійно.

До суспільно корисних робіт залучаються працездатні особи, у тому числі особи, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану (крім працездатних осіб, що залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньовані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер), а саме:

- безробітні та інші незайняті особи;
- працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, - у порядку переведення;
  - особи, зайняті в особистому селянському господарстві;
  - студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів;
  - особи, які забезпечують себе роботою самостійно.

З кожною із зазначених осіб *укладається строковий трудовий договір*.

Забороняється залучати до суспільно корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я.

Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.

Іншим працездатним особам за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної заробітної плати, встановленого на дату її нарахування.

## **ВІДПУСТКИ БЕЗ ЗБЕРЕЖЕННЯ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

Відпустка без збереження заробітної плати – це певна кількість неоплачуваних календарних днів, під час яких працівник вільний від виконання своїх трудових обов'язків.

Законом «Про відпустки» передбачено надання двох видів відпусток без збереження заробітної плати: відпусток, які надаються працівникам в обов'язковому порядку, та відпусток, що надаються за згодою сторін (роботодавця і працівника).

Стаття 25 Закону «Про відпустки» містить вичерпний перелік випадків в яких встановлюється обов'язковість надання відпустки без збереження заробітної плати.

Законом встановлено досить широкий перелік підстав надання таких відпусток, а також їх тривалість. Їх можна розподілити на такі групи:

- соціальні відпустки без збереження заробітної плати (ті, що надаються пільговим категоріям населення (особам з інвалідністю, пенсіонерам, ветеранам праці, учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України тощо); працівникам для догляду за непрацездатними особами та дітьми; за сімейними обставинами у встановлених законом випадках;
- відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку з навчанням;
- відпустки без збереження заробітної плати у зв'язку із здійсненням трудової діяльності (сумісництво);
- відпустки без збереження заробітної плати для завершення санаторно-курортного лікування.

Статтею 26 Закону «Про відпустки» передбачено надання відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін. За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом.

**Довідково:** протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого ст. 26 Закону «Про відпустки» (15 календарних днів на рік).

**Чи може роботодавець змушувати працівника йти у «відпустку за власний рахунок»?**

Ні. Надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати здійснюється за його бажанням. Роботодавець не може застосовувати будь-які форми тиску на працівника з метою змусити його написати заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати. Такі дії є протиправними. В залежності від форми впливу на працівника (адміністративний, психологічний, моральний, фізичний), роботодавця може бути притягнуто до дисциплінарної, адміністративної та, навіть, кримінальної відповідальності.

**Чи може роботодавець відмовити у наданні відпустки без збереження заробітної плати?**

Відповідно до ч.2 ст.12 Закону України «Про організацію трудових відносин у період дії воєнного стану» у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Однак, якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури роботодавець не може йому відмовити у наданні відпустки, передбаченої ст. 25 Закону «Про відпустки».

Якщо ж працівник, який не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури просить надати йому відпустку без збереження заробітної плати, передбачену ст. 26 Закону «Про відпустки» роботодавець цілком законно може йому відмовити у наданні такої відпустки, адже для одержання такої відпустки одного тільки бажання працівника замало. Обов'язковою умовою у цьому випадку є згода обох сторін.

**Довідково:** об'єкти критичної інфраструктури – об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

До життєво важливих функцій та/або послуг, порушення яких призводить до негативних наслідків для національної безпеки України, належать, зокрема:

- урядування та надання найважливіших публічних (адміністративних) послуг;
- енергозабезпечення (у тому числі постачання теплової енергії);
- водопостачання та водовідведення;
- продовольче забезпечення;
- охорона здоров'я;
- фармацевтична промисловість;
- виготовлення вакцин, стале функціонування біолабораторій;
- інформаційні послуги;
- електронні комунікації;
- фінансові послуги;
- транспортне забезпечення;
- оборона, державна безпека;
- правопорядок, здійснення правосуддя, тримання під вартою;
- цивільний захист населення та територій, служби порятунку;
- космічна діяльність, космічні технології та послуги;
- хімічна промисловість;
- дослідницька діяльність.

**Чи може бути звільнено працівника за прогул у зв'язку з тим, що він написав заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати і, не отримавши наказу про надання відпустки, пішов у неї?**

Подання заяви працівника про надання відпустки недостатньо. Роботодавець повинен видати наказ про надання відпустки та ознайомити із ним заявника, тому – так, звільнення працівника за прогул у такому випадку можливе.

**Довідково:** відповідно до ст. 29 КЗпП ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку.

У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником.



### **Чи можливе звільнення працівника під час перебування у відпустці без збереження заробітної плати?**

Так, варто зауважити, що відповідно до ст. 5 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

### **Якщо підприємство не може функціонувати через війну, чи може роботодавець пропонувати працівнику писати заяву на відпустку, щоб не платити заробітну плату?**

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки» є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону, здійснюється за згодою сторін.

### **Яка процедура оформлення у разі неможливості функціонування підприємства або його частини?**

Якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників – роботодавцю необхідно оформлювати простій у відповідності до статей 34, 113 КЗпП.

При цьому відповідно до частини другої статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

### **Чи діє норма про відповідальність за несвоєчасну оплату праці у регіонах, де тривають бойові дії?**

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року (лист ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1).

Згідно з частиною першою статті 9 Цивільного кодексу України (далі - ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до частини першої статті 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

Разом з тим вважаємо, що роботодавці повинні вживати усіх можливих заходів щодо забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати (наприклад, шляхом переведення бухгалтерів на дистанційну роботу та забезпечення програмно-технічними засобами для ведення бухгалтерського обліку та фінансової звітності).

Крім цього, в залежності від організаційно-правової форми діяльності юридичної особи, яка є роботодавцем, необхідно вжити усіх можливих заходів для забезпечення безперебійного управління такою особою (наприклад призначення нового директора або тимчасове покладення обов'язків на його заступників).

### **Якщо людина хоче взяти відпустку, щоб поїхати в інший регіон, чи може роботодавець не надати їй відпустку і не відпустити?**

Надання відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- особам віком до вісімнадцяти років;
- особам з інвалідністю;
- жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Водночас, на нашу думку, в умовах воєнного часу роботодавець має право відмовляти працівникам, задіяним до робіт з підтримання критичної інфраструктури та життєзабезпечення, у випадках, коли це прямо не заборонено законом.

Відмова у наданні працівнику відпустки має бути пов'язана з необхідністю виконувати певний обсяг робіт, який спрямований на забезпечення безпеки та обороноздатності держави. В інших випадках навпаки доцільно надавати працівникам за їх бажанням щорічні, соціальні відпустки та відпустки без збереження заробітної плати.

### **У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?**

Відповідно до статті 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, внаслідок яких виник простій, дату виникнення простою тощо.

- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів (працівників), на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

У разі оголошення простою на підприємстві, установі, організації оплата праці здійснюється на умовах, визначених колективним договором або організаційно-розпорядчим актом роботодавця, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) відповідно до статті 113 Кодексу законів про працю України.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» надане право керівникам державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу).

Крім того, рекомендовано керівникам органів місцевого самоврядування застосовувати положення пункту 1 цієї постанови та здійснювати його виконання в межах фондів заробітної плати, передбачених у кошторисах відповідних органів, підприємств, установ та організацій.

## **РОЗ'ЯСНЕННЯ МІНЕКОНОМІКИ ЩОДО\_ ТРУДОВИХ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ**

**Стаття 1.** Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану

1. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”.

2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

*Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та інше законодавство про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.*

*Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.*

*Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.*

## **Стаття 2.** Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

*1. За загальним правилом трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Статтею 24 КЗпП визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі.*

*Водночас положення цієї частини дозволяють відступити від цих норм та самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору.*

*2. Згідно з положеннями цієї частини, норми частини третьої статті 23 КЗпП, якими визначено перелік категорій працівників, з якими у трудовому договорі заборонено встановлювати умову про випробування – не застосовується.*

*Норма абзацу другого частини другої статті 2 надає право роботодавцю приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.*

**Стаття 3.** Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

1. Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні умови:

1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;

2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника);

3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. Відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту б частини першої статті 36 КЗпП.

Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору.

#### **Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника**

1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір 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).

1. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Крім цього, у статті 38 КЗпП наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, який про це просить працівник. Водночас, такої підстави як ведення бойових дій в цьому переліку немає.

Положення статті надають право працівникові розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві за наявності таких умов:

1. ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;
2. робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

#### **Стаття 5.** Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

1. Нормою закону обмежується дія частини четвертої статті 40 КЗпП, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

При цьому особливу увагу варто звернути на те, що таке звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці.

2. Статтею 43 КЗпП встановлено випадки, коли роботодавцю для розірвання трудового договору необхідно отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Водночас розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 як і раніше потребують отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Згідно з частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім дотримання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоячого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

#### **Стаття 6.** Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.  
5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67 та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

1. Дана норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень частини першої статті 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Водночас не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

У зв'язку з вищевикладеним, вважаємо, що таке збільшення повинно бути обгрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

При цьому відповідно до статті 2 Закону України "Про оплату праці" основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Отже, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.

2. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу відповідно до положень статті 51 КЗпП встановлюється:

1) для працівників віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул);

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу.

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

3.,4. Частинами третьою, четвертою статті 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, ніж це передбачено статтею 52 КЗпП.

5. Відповідно до статті 70 КЗпП Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин це право, а не обов'язок працівника.

6. На період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;

- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;

- обмеження граничних норм надурочних робіт;

- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;

- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;

- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;

- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

**Стаття 7.** Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

1. З метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів на ведення всього обсягу документації, що стосується кадрової роботи, законом пропонується роботодавцю самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

Водночас, для забезпечення дотримання прав працівників обов'язковою залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

**Стаття 8.** Робота в нічний час

1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

1. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Нормою статті на період воєнного стану знімаються обмеження статті 55 КЗпП, відповідно до яких забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176).

При цьому вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року можуть бути залучені до роботи в нічний час лише після отримання їх згоди.

Згода на залучення до роботи в нічний час вимагається також і для особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

2. Відповідно до частин першої, другої статті 54 КЗпП при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не



поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Вищезгадані обмеження на період воєнного стану не застосовуються.

#### **Стаття 9.** Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

1. *Нормою вносяться виключення до статті 174 КЗпП, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).*

*На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволяється за їхньою згодою.*

*При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт для вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.*

2. *Незважаючи на те, що частиною шостою статті 6 цього Закону знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження.*

*Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їх згоду.*

#### **Стаття 10.** Оплата праці

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 бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

1, 2. *Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.*

3, 4. У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Якщо вищезгадані обставини не доведено - роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством.

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, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.

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 листом ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статтей 14 та 14<sup>1</sup> Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 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 строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №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).

#### **Стаття 11.** Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

1. Разом з тим вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

#### **Стаття 12.** Відпустки

1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

1. З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних дні. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та

інші відпустки відповідно до Закону України “Про відпустки”. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";
- 9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

За узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.

3. На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.

### **Стаття 13. Призупинення дії трудового договору**

1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

3. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

1. У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором.

2. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Водночас з метою усунення правової невизначеності, рекомендуємо сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

3. Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ)

Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

При цьому вважаємо, що роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б.

Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

#### **Стаття 14. Діяльність профспілок**

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

1. В умовах воєнного стану, розширення повноважень роботодавців та мораторію на проведення перевірок діяльності суб'єктів господарювання особлива роль за дотриманням трудових прав громадян відводиться професійним спілкам.

Так, наприклад, професійні спілки можуть виявляти та ініціювати перед правоохоронними органами питання щодо притягнення до кримінальної відповідальності осіб, винних у грубому порушенні законодавства про працю.

2. На період дії воєнного стану роботодавці не зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду.

При цьому законодавством не заборонено проводити такі відрахування у добровільному порядку за наявності у роботодавців такої можливості.

### **ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ**

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. Главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту:

*«2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».*

3. Цей Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

*Закон діє виключно на період воєнного стану.*

### **ЗМІНИ ДО ПОРЯДКУ ОБЧИСЛЕННЯ СЕРЕДНЬОЇ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ**

**Відповідно до рішення передбачені такі поправки:**

- з розрахункового періоду, під час якого обчислюється середня зарплата, виключається час, в який були відсутні дані про нараховану заробітну плату працівникові внаслідок бойових дій;
- якщо працівник частково відпрацював період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником, то при обчисленні середньої заробітної плати враховується фактично нарахована сума такої премії.

Правильний розрахунок середньої зарплатні необхідний, щоб розраховувати належні працівникам виплати, зокрема, «відпускні» і компенсації за невикористані відпустки, суми виплат у разі службових відряджень, збережений середній заробіток за період військової служби, виплати за вимушений прогул тощо.

### **НЮАНСИ ЗАПОВНЕННЯ ДІ НА МОБІЛІЗОВАНИХ ПРАЦІВНИКІВ**

До Закону про ЄСВ з 17.03.2022 р. Законом України «Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2120-IX внесено зміни щодо сплати ЄСВ за мобілізованих працівників, зокрема до розд. VIII «Прикінцеві та перехідні

положення» цього Закону додано новий п. 9 20 (див. газету «Зарплата та кадрова справа», № 6/2022, с. 40).

**ЦИТАТА.** «9 20. Установити, що під час періоду мобілізації, визначеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 «Про загальну мобілізацію», затвердженим Законом України «Про затвердження Указу Президента України «Про загальну мобілізацію», роботодавці — платники єдиного податку, які обрали спрощену систему оподаткування — фізичні особи — підприємці, які належать до другої та третьої груп платників єдиного податку, а також юридичні особи, які належать до третьої групи платників єдиного податку, мають право за власним рішенням не сплачувати єдиний внесок за найманих працівників, призваних під час мобілізації на військову службу до Збройних Сил України.

Суми єдиного внеску, нараховані та не сплачені роботодавцями, визначеними абзацом першим цього пункту, сплачуються за рахунок державного бюджету, крім періодів, у яких наймані працівники, визначені абзацом першим цього пункту, отримували доходи у вигляді грошового забезпечення, з яких було сплачено єдиний внесок за рахунок державного бюджету.

Для визначення суми єдиного внеску, що підлягає сплаті за рахунок державного бюджету відповідно до абзацу другого цього пункту, платник єдиного внеску розраховує та відображає у звітності суму єдиного внеску за найманих працівників, визначених абзацом першим цього пункту, у розмірах, передбачених частинами п'ятою і чотирнадцятою статті 8 цього Закону.

Для розрахунку використовуються дані звітності стосовно найманих працівників, визначених абзацом першим цього пункту, щодо суми нарахованого доходу у межах максимальної величини, на яку нараховується єдиний внесок, суми нарахованого єдиного внеску, суми донарахованого та зменшеного нарахування єдиного внеску таких найманих працівників.

На підставі розрахунку, зазначеного в абзаці третьому цього пункту, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику, державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, формує бюджетні запити на отримання коштів на покриття сум несплаченого роботодавцями відповідно до цього пункту єдиного внеску.

Вимоги щодо нарахування єдиного внеску на заробітну плату (дохід), що не перевищує розмір мінімальної заробітної плати, встановленої законом на місяць, не застосовуються до заробітної плати (доходу) за останній календарний місяць (включно), у якому відбулася фактична демобілізація такого працівника.»

(п. 9 20 розд. VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про ЄСВ)

Мобілізацію розпочато з 24.02.2022 р. на 90 днів. Але норма п. 9 20 розд. VIII «Прикінцеві та перехідні положення» Закону про ЄСВ набула чинності лише з 17.03.2022 р. Тому є всі підстави вважати, що не сплачувати ЄСВ такий роботодавець може лише із середнього заробітку, який нараховано за дні з 17 березня 2022 року.

Всі інші роботодавці повинні нараховувати та сплачувати ЄСВ за мобілізованих працівників у звичайному порядку. Отже, не мають права приймати рішення про несплату ЄСВ за мобілізованих працівників такі роботодавці:

- бюджетні установи;
- державні та комунальні підприємства;

- медичні КНП;
- комерційні роботодавці — загальносистемники;
- платники ЄП групи 4;
- комерційні роботодавці — незалежні професіонали.

Тому маємо як мінімум дві категорії мобілізованих працівників:

- за яких ЄСВ роботодавець сплачує;
- за яких ЄСВ роботодавець може не сплачувати.

Оскільки у п. 9 20 розд. VIII Закону про ЄСВ зазначено лише про можливість несплати ЄСВ, то нараховувати ЄСВ потрібно. Крім того, в абз. 3 п. 9 20 розд. VIII Закону про ЄСВ передбачено, що для визначення суми ЄСВ, що підлягає сплаті за рахунок державного бюджету відповідно до абз. 2 цього пункту, **платник ЄСВ розраховує та відображає у звітності суму ЄСВ** за найманих працівників. Тож фактично, навіть у випадку прийняття рішення не сплачувати ЄСВ за мобілізованих єдиноподатник повинен нарахувати таку суму ЄСВ та відобразити у звітності.

Як же відобразити такі нарахування у Д1 до Податкового розрахунку?

У додатку 1 до Порядку № 4 передбачено такі коди застрахованих осіб, які слід вказувати у графі 08 Д1:

- **47** — виплати в межах середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та/або введення воєнного стану, за рахунок коштів підприємств, установ та організацій, інших юридичних осіб;

- **48** — виплати, що компенсуються з бюджету в межах середнього заробітку працівників, призваних на строкову військову службу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятих на військову службу за контрактом у разі виникнення кризової ситуації, що загрожує національній безпеці, оголошення рішення про проведення мобілізації та/або введення воєнного стану.

Отже, доходи мобілізованих працівників:

- **за яких ЄСВ роботодавець** сплачує, відображаємо у додатку Д1 з кодом категорії застрахованої особи «47» і сумою нарахованого ЄСВ та загальною кількістю календарних днів перебування у трудових відносинах. При цьому у графах 16 та 17 вказуємо нараховану середню зарплату, а у графі 20 — нарахований на неї ЄСВ;

- **за яких ЄСВ роботодавець** не сплачує, відображаємо у додатку Д1 з кодом категорії застрахованої особи «48» — **теж відображаємо і середній заробіток, і нарахований на нього ЄСВ** та загальну кількість календарних днів перебування у трудових відносинах. При цьому у графах 16 та 17 вказуємо нараховану середню зарплату, а у графі 20 — нарахований на неї ЄСВ.

У такому випадку нарахування середнього заробітку та ЄСВ потрапить до таблиці Податкового розрахунку:

- середня зарплата до рядків 2.1, 2, 1.1, 1;

- нарахований ЄСВ до рядків 3.1, 3, 7 та 8.

Якщо працівник в одному місяці і працював і був мобілізований, то потрібно заповнювати два рядки:

- **перший** — з категорією застрахованої особи «1» («25») і «звичайною» зарплатою та загальною кількістю календарних днів перебування у трудових відносинах;
- **другий** — з категорією застрахованої особи «47» чи «48» і середньою зарплатою за час мобілізації.

У наступні місяці, коли працівник цілий місяць проходить службу, заповнюємо один рядок з категорією застрахованої особи «47» чи «48», середньою зарплатою за час мобілізації та сумою нарахованого ЄСВ.

**Нюанс для березня 2022 року:** щодо одного працівника у випадку прийняття рішення не сплачувати ЄСВ доведеться розділити середній заробіток на два рядки:

- з моменту мобілізації по 16.03.2022 р. включно — сплачуємо ЄСВ. Тому вказуємо його з кодом «47»;
- з 17.03.2022 р. — можемо не сплачувати ЄСВ. А тому показуємо його з кодом «48».

### **Нюанси заповнення Д1 на добровольців тероборони**

Частиною 1 ст. 3 Закону України «Про основи національного спротиву» від 16.07.2021 р. № 1702-IX територіальні оборони визначено складовою національного спротиву. Із добровольцями територіальної оборони укладають контракт. Міноборони наказом від 07.03.2022 р. № 84 затвердило форму контракту добровольця територіальної оборони.

Працівників, які долучилися до воєнної складової територіальної оборони й уклали контракти про проходження військової служби, призвані як резервісти або під час мобілізації, звільнюють від роботи, зберігають місце роботи, посаду і середній заробіток.

Наразі Міністерство фінансів України готує зміни до Порядку № 4 і доходи працівників, які проходять службу в територіальній обороні, необхідно буде відображати з **окремим кодом** категорії застрахованої особи — «75» (громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони).

**До внесення змін**, можна використовувати **звичайний код** категорії застрахованої особи для зарплати — «1» («25»).

### **У Д5 не показуємо**

На період військової служби у зв'язку із мобілізацією чи зарахуванням до територіальної оборони трудові відносини з призваним працівником не припиняються. Також немає спеціального коду для відображення такого періоду. Отже, не потрібно заповнювати додаток Д5 до Податкового розрахунку у зв'язку з призовом на військову службу чи зарахуванням до територіальної оборони або звільненням з неї.

### **Що із заповненням Д6?**



**По-перше**, інформація щодо працівників, чия робота давала підстави для зарахування періодів роботи до спеціального стажу, у період військової служби, в тому числі у зв'язку із мобілізацією, не відображається в додатку Д6 до Податкового розрахунку.

**По-друге**, стосовно **добровольців територіальної оборони**: їх відсутність є виконанням державних та громадських обов'язків (гарантії ч. 1 ст. 119 КЗпП). У цей період трудові відносини з установою тривають, тому таких працівників потрібно **відображати в додатку Д6** у загальному порядку.

## **НА ЯКУ МАТЕРІАЛЬНУ ДОПОМОГУ ВІД РОБОТОДАВЦЯ МОЖУТЬ РОЗРАХОВУВАТИ ПРАЦІВНИКИ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ**

Трудове законодавство України не передбачає для роботодавців обов'язку надавати працівникам матеріальну допомогу. Виплати матеріальної допомоги, які наразі проводяться деякими компаніями, здійснюються виключно за їхнім рішенням. Тому працівник, який опинився у скрутному матеріальному становищі внаслідок воєнних дій, може звернутися до свого роботодавця з заявою про надання матеріальної допомоги, але задоволення такої заяви буде здійснюватися на його розсуд. Водночас працівники компаній, в яких між трудовим колективом і роботодавцем укладено колективний договір, можуть розраховувати на отримання матеріальної допомоги у разі, якщо її виплата передбачена таким договором, і ситуація, в якій опинився працівник, відповідає умовам виплати допомоги, визначеним у договорі. У такому випадку працівник може подати на ім'я роботодавця заяву про надання матеріальної допомоги з посиланням на відповідний пункт колективного договору. Однак слід зауважити, що на період дії воєнного стану роботодавець може за власною ініціативою призупинити дію окремих положень колективного договору, у тому числі щодо надання працівникам матеріальної допомоги, на підставі ст. 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ (*далі* — Закон № 2136). Що позбавить працівників можливості претендувати на отримання допомоги у цей період.

**Чи повинен роботодавець виплачувати зарплату до закінчення воєнних дій працівнику, який виїхав за кордон і подав заявку на отримання допомоги від країни, до якої прибув**

Надаючи відповідь на це запитання, насамперед, слід відзначити, що заробітна плата виплачується працівникові за виконану ним роботу, що слідує з її визначення, наведеного у ст. 1 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР. Відповідно, у разі, якщо працівник виїхав за кордон у зв'язку із запровадженням воєнного стану, роботодавець зобов'язаний продовжувати виплачувати йому заробітну плату за умови, що він має можливість забезпечувати його роботою і працівник продовжує виконувати трудові обов'язки дистанційно. У випадку, якщо до виїзду за кордон працівник виконував роботу на визначеному йому робочому місці в організації, а не за трудовим договором про дистанційну роботу, відповідно до ч. 11 ст. 60<sup>2</sup> КЗпП, роботодавець має видати наказ про запровадження для такого працівника дистанційної роботи з визначенням її умов.

Якщо виконання працівником роботи дистанційно є неможливим, то у роботодавця і працівника є кілька варіантів виходу із цієї ситуації, в залежності від обставин:

1. Якщо організація не працює внаслідок воєнних дій і, відповідно, не може забезпечити працівника роботою, то нею може бути прийнято рішення про:

о оголошення простою не з вини працівника згідно з приписами ст. 34, 113 КЗпП з оплатою часу простою з розрахунку не нижче від двох третин встановленого працівникові окладу (конкретний розмір оплати часу простою визначається роботодавцем у наказі про оголошення простою, з яким має бути ознайомлений працівник);

о призупинення дії трудового договору на час дії воєнного стану на підставі ст. 13 Закону № 2136, яке передбачає, що тимчасово роботодавець припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник припиняє виконувати роботу за укладеним трудовим договором і, відповідно, отримувати заробітну плату, але трудові відносини між ними не припиняються. Водночас відшкодування зарплати, гарантійних та компенсаційних виплат, які підлягали виплаті працівникам під час призупинення дії трудового договору, у майбутньому буде покладено у повному обсязі на російську федерацію, через військову агресію якої сторони були вимушені призупинити дію трудового договору.

2. Якщо компанія продовжує працювати, але працівник не виконує трудові обов'язки, то вона не зобов'язана виплачувати йому заробітну плату, адже відповідно до ч. 4 ст. 113 КЗпП, час простою з вини працівника не оплачується.

Це підтверджується і роз'ясненнями Державної служби України з питань праці. У такому випадку працівник може ініціювати призупинення дії трудового договору з перспективою отримання відшкодування зарплати, гарантійних та компенсаційних виплат, які підлягали виплаті йому за цей час, за рахунок російської федерації.

Також в обох ситуаціях за заявою працівника роботодавець може надати йому оплачувану щорічну відпустку з проведенням відповідних виплат або відпустку без збереження зарплати, яка, згідно з ч. 3 ст. 12 Закону № 2136, на період дії воєнного стану може надаватися без обмеження двотижневим строком, яке встановлене у ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

Отже, для працівника, що виїхав за кордон у зв'язку з запровадженням воєнного стану, виплата допомоги у країні перебування жодним чином не впливає на виплату йому заробітної плати у цей період. Водночас працівникам, які продовжують працювати дистанційно за кордоном, перед поданням заяви на отримання допомоги у країні перебування слід перевірити, чи впливає отримання ними доходу з України на можливість отримання допомоги.

## **ЯКЩО ПРАЦІВНИК ПІШОВ ВОЮВАТИ: НАРАХОВУЄМО ЙОМУ ЗАРПЛАТУ**

### **Права та гарантії мобілізованих працівників**

Статтею 17 Конституції України, яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету та територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього українського народу.

Також Указом Президента України від 24.02.2022 р. №69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до ст. 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Крім середньої зарплати таким працівникам також здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню на підставі пункту 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців є сам факт прийняття працівника на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби (який підтверджується наданими роботодавцю відповідними довідками, витягами з наказів тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

### **А як щодо добровольців територіальної оборони?**

Відповідно до ч. 3 ст. 9 Закону «Про основи національного спротиву» до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з ч. 2 ст. 24 Закону «Про основи національного спротиву» на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Нагадаємо, що відповідно до ст. 1 Закону «Про оборону України» особливий період – період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення

воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім того, ст. 1 Закону «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначено, що особливий період – період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців щодо прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до ч. 1 ст. 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, **Мінекономіки вважає, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про звільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.**

У кожному конкретному випадку слід виходити з рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність, та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується **збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.**

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні, є контракт добровольця територіальної оборони.

**Якщо** працівник йде воювати, а роботодавця про це інформує лише згодом і не надає жодних підтвердних документів. Що робити в такому випадку? Найбільш легальним є такий алгоритм:

- якщо працівник не виходить на роботу і на зв'язок, то маємо неявку з нез'ясованих причин. А вона (поки що) жодних гарантій не дає (хіба що Мінекономіки та Держпраці дуже просять таких працівників під час війни не звільняти за прогули). Тому табелюємо «НЗ» і зарплати (поки що) таким працівникам не нараховуємо;

- коли працівник вийшов на зв'язок і повідомив про один з двох наведених вище варіантів, слід попросити його передати будь-яким зручним для нього способом підтвердні документи (якщо вони в нього є). В сучасних обставинах навіть фото цих документів буде не найгіршою підставою розпочати процедуру з надання працівнику зазначених вище гарантій. З дати, зазначеної в цих документах, про початок служби, у працівника з'являється право на середню зарплату – за той робочий час, коли працівник не працює, але виконує свій військовий обов'язок або бере участь в ТО;

- якщо документів, які підтверджують слова працівника, все ж таки немає, чи нараховувати йому середню зарплату – має вирішити керівник (саме в тому наказі про вивільнення цього працівника від його трудових обов'язків). Заборони цього робити

немає, тож штрафувати за добровільне нарахування середньої зарплати роботодавця ніхто не буде.

### **Чи треба виплачувати таким працівникам аванс?**

Звісно! Про це йдеться у листі Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20369-07.

Розмір авансу має визначатися на підставі Табеля обліку робочого часу, який заповнюють за звітний місяць (з 1 по 15 число), виходячи з розміру середньоденної зарплати.

### **Як рахується середня зарплата?**

Базовий розрахунковий період - це 2 місяця до того місяця, у якому працівника мобілізували або він вступив до ТО. При цьому час, протягом якого працівник згідно зі законодавством не працював і за ним не зберігався заробіток або зберігався частково, виключається з розрахункового періоду.

Якщо протягом останніх двох календарних місяців, що передують місяцю, в якому відбувається подія, з якою пов'язана відповідна виплата, працівник не працював, середня заробітна плата обчислюється, виходячи з виплат за попередні два місяці роботи.

Якщо у працівника відсутній розрахунковий період, то середня заробітна плата обчислюється відповідно до абзаців третього - п'ятого пункту 4 цього Порядку. Тобто, виходячи з місячного окладу (тарифної ставки) або місячного розміру мінімальної зарплати (якщо вона вища).

**При обчисленні середньої заробітної плати у всіх випадках її збереження включаються:**

- основна заробітна плата;
- доплати і надбавки (за надурочну роботу та роботу в нічний час; суміщення професій і посад; розширення зон обслуговування або виконання підвищених обсягів робіт робітниками-почасовиками; високі досягнення в праці (високу професійну майстерність); умови праці; інтенсивність праці; керівництво бригадою, вислугу років та інші);
- виробничі премії та премії за економію конкретних видів палива, електроенергії і теплової енергії;
- винагорода за підсумками річної роботи та вислугу років тощо.

**Увага!** Премії включаються в заробіток того місяця, на який вони припадають згідно з розрахунковою відомістю на заробітну плату. Премії, які виплачуються за квартал і більш тривалий проміжок часу, при обчисленні середньої заробітної плати за останні два календарні місяці включаються в заробіток в частині, що відповідає кількості місяців у розрахунковому періоді. У разі коли число робочих днів у розрахунковому періоді відпрацьовано не повністю, премії, винагороди та інші заохочувальні виплати під час обчислення середньої заробітної плати за останні два календарні місяці враховуються пропорційно часу, відпрацьованому в розрахунковому періоді.

Усі виплати включаються в розрахунок середньої заробітної плати у тому розмірі, в якому вони нараховані, без виключення сум відрахування на податки, стягнення аліментів тощо.

### **При обчисленні середньої заробітної плати не враховуються:**

- виплати за виконання окремих доручень (одноразового характеру), що не входять в обов'язки працівника (за винятком доплат за суміщення професій і посад, розширення зон обслуговування або виконання додаткових обсягів робіт та виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників, а також різниці в посадових окладах, що виплачується працівникам, які виконують обов'язки тимчасово відсутнього керівника підприємства або його структурного підрозділу і не є штатними заступниками);
- одноразові виплати (компенсація за невикористану відпустку, матеріальна допомога, допомога працівникам, які виходять на пенсію, вихідна допомога тощо);
- компенсаційні виплати на відрядження і переведення (добові, оплата за проїзд, витрати на наймання житла, підйомні, надбавки, що виплачуються замість добових);
- премії за результатами щорічного оцінювання службової діяльності, за винаходи та раціоналізаторські пропозиції, за сприяння впровадженню винаходів і раціоналізаторських пропозицій, за впровадження нової техніки і технології, за збирання і здавання брухту чорних, кольорових і дорогоцінних металів, збирання і здавання на відновлення відпрацьованих деталей машин, автомобільних шин, введення в дію виробничих потужностей та об'єктів будівництва (за винятком цих премій працівникам будівельних організацій, що виплачуються у складі премій за результати господарської діяльності);
- грошові і речові винагороди за призові місця на змаганнях, оглядах, конкурсах тощо;
- пенсії, державна допомога, соціальні та компенсаційні виплати;
- літературний гонорар штатним працівникам газет і журналів, що сплачується за авторським договором;
- вартість безплатно виданого спецодягу, спецвзуття та інших засобів індивідуального захисту, мила, змивних і знешкоджувальних засобів, молока та лікувально-профілактичного харчування;
- дотації на обіди, проїзд, вартість оплачених підприємством путівок до санаторіїв і будинків відпочинку;
- виплати, пов'язані з святковими та ювілейними датами, днем народження, за довголітню і бездоганну трудову діяльність, активну громадську роботу тощо;
- вартість безплатно наданих деяким категоріям працівників комунальних послуг, житла, палива та сума коштів на їх відшкодування;
- заробітна плата на роботі за сумісництвом (за винятком працівників, для яких включення її до середнього заробітку передбачено чинним законодавством);
- суми відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я;
- доходи (дивіденди, проценти), нараховані за акціями трудового колективу і вкладками членів трудового колективу в майно підприємства;
- компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку з порушенням термінів її виплати;
- заробітна плата, яка нарахована за час роботи у виборчих комісіях, комісіях всеукраїнського референдуму;
- винагороди державним виконавцям;
- грошова винагорода за сумлінну працю та зразкове виконання службових обов'язків.

При обчисленні середньої заробітної плати за останні два місяці, крім перелічених вище виплат, також не враховуються виплати за час, протягом якого зберігається середній заробіток працівника (за час виконання державних і громадських обов'язків, щорічної і додаткової відпусток, відрядження, вимушеного прогулу тощо) та допомога у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю.