

АКТУАЛЬНО

В межах проєкту «Акценти для виборця»

ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

Призупинення трудового договору в умовах воєнного стану

Трудовий договір можна призупинити
БЕЗ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН
ТОБТО БЕЗ ЗВІЛЬНЕННЯ

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем або виконання працівником відповідної роботи в умовах воєнного стану

- Ініціатором призупинення дії трудового договору може бути, як працівник так і роботодавець.
- Якщо ініціатором призупинення дії трудового договору виступає працівник: Працівник пише заяву, а на підставі заяви роботодавець видає наказ. Якщо ініціатором виступає роботодавець - він видає наказ.
- Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник, за можливості, мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб (підпис, пошту, електронну пошту, телефон, чи месенджер).

Обґрунтування

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX



Розроблено за матеріалами Ініціативи «Право в умовах війни»

t.me/Law_in_War

- Призупинення дії трудового договору можливе лише з 24.03.2022 р і до закінчення періоду воєнного стану.
- Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

АКТУАЛЬНО

В межах проєкту «Акценти для виборця»

ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в умовах воєнного стану

НА ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ

Допускається

звільнення працівника з ініціативи роботодавця з підстав зазначених в ст. ст. 40 та 41 КЗпП України. Проте, на відміну від мирного часу, звільнення можливе також в період тимчасової непрацездатності працівника та у період перебування працівника у відпустці. Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

Не допускається

- звільнення працівників, які знаходяться у відпустці у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.
- звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації).

Обґрунтування

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX



Розроблено за матеріалами Ініціативи «Право в умовах війни»

t.me/Law_in_War

ДЛЯ РОБОТОДАВЦЯ ТА ПРАЦІВНИКА

Нарахування заробітної плати під час простою

- Якщо в результаті війни на підприємстві виник **простій**, то необхідно оформити наказ власника або уповноваженого ним органу про дату початку та, за можливості, дату закінчення простою, або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою. В даному випадку такою подією може бути припинення воєнних дій на відповідній території. В таблиці часу простою використовується літерний код «П».
- В наказі про простій обов'язково зазначається чи необхідно працівникам бути присутніми на робочих місцях під час простою (якщо умови безпеки дозволяють таку присутність) або ні.
- Час простою оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки

Обґрунтування

Кодекс законів про працю України



Розроблено за матеріалами Ініціативи «Право в умовах війни»

 t.me/Law_in_War

- Простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. Час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) - ст.34 КЗпП України.
- Відповідно до ч. 1 ст. 113 КЗпП України працівнику оплачується час простою з розрахунку не нижче від 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).
- Запровадження простою не вимагає згоди працівника. Це питання вирішується роботодавцем з первинною профспівковою організацією або представником трудового колективу.