

ОПЛАТА ПРАЦІ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Введення воєнного стану значною мірою вплинуло на функціонування бізнесу в Україні. Роботодавці зіштовхнулись з необхідністю перенесенням робочих процесів та працівників у відносно безпечні регіони країни, а також були вимушені шукати способи мінімізації витрат, зокрема на оплату праці. Заробітна плата є надважливим елементом трудових відносин між працівником та роботодавцем, тож будь-які її зміни потребують особливої уваги. Законодавчо оплата праці регулюється Кодексом законів про працю України, Законом України «Про оплату праці», а тепер і новим Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який має тимчасову дію та втратить чинність після припинення або скасування воєнного стану.

Умовно можна виділити дві категорії причин, які вимагають змін порядку оплати праці:

- відсутність працівника на робочому місці (служба в Збройних силах України, територіальній обороні або відсутність на роботі з інших причин);
- економічно-господарські (відсутність роботи або коштів на оплату праці).

На сьогодні певна кількість працівників була вимушена залишити свої робочі місця з метою забезпечення власної безпеки та безпеки своїх близьких, для виконання своїх конституційних обов'язків або взагалі зникла. Залежно від причини відсутності на робочому місці, змінюються й особливості нарахування й виплати заробітної плати. Так, якщо працівника було мобілізовано, або якщо він став добровольцем територіальної оборони, окрім посади та робочого місця за таким працівником зберігається середня заробітна плата. Процедура нарахування заробітної плати для таких категорій працівників залишається незмінною - не рідше двох разів на місяць. Працівники, які залишили територію бойових дій, але мають можливість виконувати свої трудові обов'язки віддалено, можуть продовжувати працювати за попередніми умовами оплати праці. В такому разі роботодавцю буде достатньо видати наказ про переведення працівника на дистанційну (надомну) форму роботи. З метою контролю у такому наказі також доречно одразу врегулювати всі умови віддаленої роботи.

До працівників, трудові завдання яких не можуть бути виконані дистанційно, рекомендується застосовувати нововведення трудового законодавства, зокрема, призупинити дію трудових договорів

Якщо неможливо відновити зв'язок з працівниками протягом тривалого часу в роботодавця є наступні варіанти дій:

- продовжити виплату заробітної плати у звичайному режимі і табелювати робочий час як відсутність з нез'ясованих причин;
- звільнити працівника за прогул, скоротивши в такий спосіб витрати на заробітну плату;
- призупинити дію трудового договору разом з оплатою праці;
- звернутися до суду із заявою про визнання працівника безвісно відсутнім.

24 березня 2022 року набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який значно спростив більшість процедур пов'язаних з виплатою заробітної плати.

Основними новаціями стали:

- спрощення процедури зміни умов праці;
- відтермінування виплати заробітної плати;
- надання відпустки за власним бажанням без збереження заробітної плати;

– призупинення дії трудового договору. У зв'язку з тимчасовим скасуванням строків попередження про зміну істотних умов праці, роботодавці можуть у значно коротші терміни оновлювати систему та умови оплати роботи працівників.

Роботодавець може запровадити погодинну або відрядну системи оплати праці.

Законом було розширено можливості продовження строків виплати заробітної плати, роботодавці звільняються від відповідальності за порушення строків оплати праці у разі відтермінування її виплати.

Новим Законом було надано можливість роботодавцям направляти працівників у відпустку без збереження заробітної плати на будь-який строк. Проте слід врахувати, що умовою надання такої відпустки є добровільна заява працівника, а не самостійне рішення роботодавця. За відсутності відповідного звернення про надання відпустки дії роботодавця можуть бути кваліфіковані як порушення законодавства. Призупинення дії трудового договору є одним із найдієвіших серед інших нововведень: роботодавець звільняється від обов'язку надавати працівнику роботу, а працівник - її виконувати. Підставою для призупинення трудового договору буде сам факт військової агресії проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Законом не обмежується склад працівників, з якими трудовий договір може бути призупинено. Відповідно, реалізація цього механізму можлива як щодо всього штату підприємства, так і стосовно окремих позицій або підрозділів. Закон передбачив можливість збільшення максимальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень. За умови такого збільшення, роботодавцю необхідно пам'ятати, що заробітна плата повинна розраховуватись з урахуванням додаткових робочих годин. Також, до завершення дії воєнного стану роботодавці зобов'язані поновити на посаді та продовжити виплату заробітної плати працівникам, які були відсторонені через відсутність обов'язкового профілактичного щеплення від хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2.

Отже, наразі значна кількість проблемних питань щодо оплати праці може бути врегульована роботодавцями на підставі діючого законодавства. Чітко простежується, що основним напрямком тимчасових норм трудового права є забезпечення належного функціонування бізнес-процесів в умовах воєнного часу.

Список використаних джерел

1. Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20>

2. URL: https://biz.ligazakon.net/analytics/210454_vse-pro-oplatu-prats-pd-chas-vyni-rekomendats-robotodavtsyam

УДК 567.31

Заруба М.О., студентка

*Національний університет «Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»
(м. Полтава, Україна)*

СУЧАСНІ ПЕРЕТВОРЕННЯ ЕКОНОМІКИ В УМОВАХ ВІЙНИ

Війна, яка почалась 24 лютого 2022 рік в Україні назавжди закарбується в нашій історії однією із найболючіших подій, а в економіці початком нового етапу. Колосальні збитки, які поніс українських бізнес не прирівняти до кризи 2008 року чи до пандемії Коронавірусу, це зміни, до яких неможливо так швидко адаптуватися чи прийняти. Саме тому уряд нашої країни зробив правильні кроки, почавши створювати комфортні умови для розвитку бізнесу, який являється основою економіки та основним джерело коштів в бюджет. Дослідження теми державної підтримки українського бізнесу у воєнний час є вельми