

НАЦІОНАЛЬНИЙ НАУКОВИЙ ЦЕНТР
«ІНСТИТУТ АГРАРНОЇ ЕКОНОМІКИ»

**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
ПІД ЧАС ВІЙНИ:
КАДРИ, ПОДАТКИ,
СОЦІАЛЬНІ ВИПЛАТИ**



Київ - 2022

Друкується за рішеннями вченої ради ННЦ «Інститут аграрної економіки», протокол №4 від 15 квітня 2022 р.,
вченої ради ТДВ «Інститут обліку і фінансів» НААН, протокол № 03 від 14 квітня 2022 року

Автори: Волошина О.В., Шендерівська Ю.Л.

Трудові відносини під час війни: кадри, податки, соціальні виплати: посібник-практикум. – К.: ННЦ «ІАЕ», 2022.
– 28 с.

У посібнику-практикумі висвітлено алгоритм дій роботодавця у випадку мобілізації працівників, виїзду працівників закордон, відсутності зв'язку з працівниками, відсутності організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи. Наведено роз'яснення Міністерств економіки України та Державної служби з питань праці щодо трудових відносин в умовах війни. Розкрито нюанси ведення кадрової документації. Названо рекомендації Державної служби з питань праці для роботодавців щодо безпеки та здоров'я на роботі працівників сільського господарства в умовах воєнних (бойових) дій. Проаналізовано зміни в оподаткуванні працівників. Значну частину практикуму присвячено особливостям здійснення соціальних виплат застрахованим особам.

ЗМІСТ

Алгоритм дій роботодавця у випадку мобілізації працівників, виїзду працівників закордон, відсутності зв'язку з працівниками тощо	2
Роз'яснення державних органів	6
Кадрова документація	12
Безпечні умови праці в сільському господарстві	16
Оподаткування працівників	18
Соціальні виплати	21

Працівника мобілізували: дії роботодавця

На мобілізованих працівників поширюються гарантії, встановлені ст. 119 КЗпП.



ст. 119 КЗпП

Стаття 119. Гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків

На час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам **гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.**

Тобто за ними зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток.

Єдиний виняток – це ліквідація підприємства. Для такого випадку збереження місця мобілізованим не передбачено.

Працівник не воює, але і роботи для нього зараз немає

Є кілька варіантів розвитку подій:

- 1 Простій не з вини працівника. Працівнику слід виплачувати $\frac{2}{3}$ окладу.
- 2 Оплачувана відпустка. Працівнику виплачується середній заробіток.
- 3 Відпустка без збереження заробітної плати.
Надається за ініціативою працівника або за згодою сторін!

Дистанційна робота

Держпраці рекомендує

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, Держпраці радить роботодавцю перевести працівника на дистанційну роботу (<http://surl.li/bnoio>).

Зазвичай, дистанційну роботу працівника оформляють у вигляді трудового договору про дистанційну роботу.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

Однак, згідно з ч. 11 ст. 602 КЗпП у зв'язку зі збройною агресією дистанційна робота може запроваджуватися наказом **без обов'язкового укладення письмового трудового договору** про дистанційну роботу. З таким наказом працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.

Працівник відсутній

Ситуація 1

Відсутній зв'язок з працівником

Рішення:

Якщо не можна зв'язатись з працівником, який не прийшов на роботу, через відсутність зв'язку або інші причини, — слід табелювати відсутність кодом «НЗ» («відсутність з нез'ясованих причин»).

Звільняти такого працівника до з'ясування причин відсутності не варто.

Ситуація 2

Працівник під час воєнного стану виїхав за кордон, роботу дистанційно не виконує і заяви про звільнення заздалегідь не написав

Рішення:

Слід зафіксувати відсутність працівника (наприклад, актом). Однак, під час воєнного стану така відсутність не вважається прогулом і, відповідно, немає підстав для звільнення такого працівника. Зберігати середній заробіток за таким працівником теж не треба.

Роз'яснення Держпраці: <http://surl.li/bnnnyi>

Держпраці відповідає на питання

Чи буде Держпраці після закінчення воєнного часу штрафувати за порушення законодавства зараз?

Відповідь:

Після нашої перемоги, коли окупантів з України вивезуть вслід за своїм військовим кораблем і всі ми повернемось до повсякденного життя, інспектори праці відновлять проведення за зверненнями громадян інспекційних відвідувань, під час яких до найменших дрібниць розглядатимуть усі обставини, у тому числі й ті, що спричинили порушення, і давати достатній час на їх усунення. Тільки у разі невиконання припису про усунення порушень, будуть розглядатися питання чи варто передавати матеріали інспектування до суду.

Чи можна звільнити під час дії військового стану працівника з ініціативи адміністрації (скорочення штату)?

Відповідь:

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників законодавством про працю не передбачено. В той же час, якщо є можливість не звільняти такого працівника, то краще зачекати до оголошення демобілізації.

Держпраці відповідає на питання

Як правильно вийти з декретної відпустки під час воєнного стану?

Відповідь:

Жодні особливості виходу працівника на роботу після закінчення відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку під час воєнного стану законодавством не визначені.

Працівники пішли в тероборону, чи зберігається за ними місце роботи та середній заробіток?

Відповідь:

Так, за працівниками, які уклали контракт добровольця територіальної оборони, зберігається місце роботи, посада і середній заробіток. Підставою є підписаний контракт.

Детальніше у статті: <https://cutt.ly/vA8eZev>

Держпраці відповідає на питання

Працівниця має неповнолітніх дітей, дитсадки не працюють, нема з ким залишити дітей. Яку заяву писати, щоб бути з дітьми і не втратити заробіток?

Відповідь:

Таку можливість законодавство про працю не передбачає. В той же час, роботодавець може надати таким працівникам відпустки, як щорічні, так і додаткові, або без збереження заробітної плати. За наявності можливості виконання роботи поза межами приміщень роботодавця можна також оформити надомну або дистанційну роботу.

Працівник не встиг приступити до роботи через воєнний стан. Чи зберігається за ним місце роботи?

Відповідь:

Якщо працівник не приступив до роботи без поважних на те причин, наказ про прийняття його на роботу може бути скасований. Якщо причина є поважною (наприклад, тимчасова непрацездатність), то діяти необхідно до процедур, визначених законодавством.

Держпраці відповідає на питання

Яка відповідальність роботодавця за невиплату зарплати під час війни?

Відповідь:

Держпраці повідомляє (<https://cutt.ly/bDTdAXu>), що 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.

Що робити з виплатою зарплати процівникам, які мобілізовані або в теробороні, якщо на підприємстві простій?

Відповідь:

Незалежно від запровадження на підприємстві простою, 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 т.ч. 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** (ст. 119 КЗпП) (<https://cutt.ly/nDTjscE>).

Мінекономіки відповідає на питання

Чи може роботодавець примусово відправити працівника у відпустку без збереження зарплати, якщо підприємство не може працювати через війну?

Відповідь:

Ні, законодавством передбачено надання такої відпустки лише за ініціативою працівника або за згодою сторін.

Чи буде штраф за несвоєчасну виплату зарплати у регіонах, де тривають бойові дії?

Відповідь:

Ні, штрафи застосовуватися не будуть, але після стабілізації ситуації зарплату виплати все одно треба буде.

Що робити з працівниками, якщо підприємство не може функціонувати частково або повністю?

Відповідь:

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.

Детальніше за посиланням: <https://cutt.ly/zA3kwrw>

Мінекономіки відповідає на питання

Якщо працівник хоче взяти відпустку, щоб поїхати в інший регіон, чи може роботодавець не надати йому відпустку і не відпустити?

Відповідь:

В умовах воєнного часу роботодавець має право відмовляти у відпустці працівникам, задіяним до робіт з підтримання критичної інфраструктури та життєзабезпечення, у випадках, коли це прямо не заборонено законом. В інших випадках навпаки доцільно надавати працівникам за їх бажанням щорічні, соціальні відпустки та відпустки без збереження зарплати.

Проте треба враховувати, що згідно із Законом України "Про відпустки" окремі види відпусток надаються роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а деякі - за згодою сторін.

Також є категорії працівників, яким щорічні відпустки за їх бажанням надають в зручний для них час.

У якому випадку рахується простій і яким має бути розмір заробітної плати під час простою?

Відповідь:

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

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.

Детальніше за посиланням: <https://cutt.ly/zA3kwrw>

Чи можлива видача трудових книжок працівникам у зв'язку з війною?

Питання від роботодавця:

У зв'язку із ситуацією в Україні працівники на підприємстві вимагають видати на руки трудові книжки. Я маю на це право? Знаю, що можуть взяти згідно із заявою на видачу.

Відповідь Держпраці:

Наразі законодавство про працю не передбачає обов'язку роботодавця зберігати трудові книжки працівників.

Трудові книжки видаються працівникам під підпис тільки в 2 випадках:

- після успішної передачі скан-копій до порталу ПФУ;
- в день звільнення.

Особливих умов на час війни не передбачено. Натомість, працівник завжди має можливість одержати завірену належним чином копію трудової книжки або витяг із неї (<http://surl.li/bnnuv>).

Кадрова документація під час війни

Національне агентство України з питань державної служби надало роз'яснення (<https://cutt.ly/rSWeIrp>) щодо можливості і правильності оформлення та надсилання кадрових документів (заяв про надання відпусток, переведення, звільнення тощо) в електронному вигляді. В ньому зазначено, що письмові заяви працівників можуть, зокрема, подаватися в електронній формі з накладенням кваліфікованих електронних підписів.

Якщо електронні кваліфіковані підписи недоступні, такі заяви можуть бути надані в письмовій формі **будь-якими засобами телекомунікаційного зв'язку** (електронна пошта, WhatsApp, Telegram тощо) без накладання вищезазначених підписів.

У такому випадку відповідну заяву, написану на папері й підписану заявником, доцільно сфотографувати і переслати уповноваженій особі органу. Якщо ж і такої можливості немає, то заяву слід надіслати у формі текстового повідомлення, що відповідає наведеним вище критеріям.

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

29.03.2022 р. ГУ Держпраці в Одеській області (<https://cutt.ly/cDm40i4>) роз'яснило окремі аспекти оголошення простою на підприємстві.

29 березня 2022

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

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.

Прес-служба Головного управління

Перенесення робочих днів у квітні



У період дії воєнного стану НЕ діє норма про скорочення робочого часу напередодні святкових днів, як норма про перенесення на наступний після святкового або неробочого день.



Тобто на цей період святкові та неробочі дні прирівнюються до звичайних днів.

Водночас саме роботодавець визначає графік роботи та відпочинку.



Отже, саме роботодавець має право встановити, як буде працювати підприємство – з перенесенням чи без.

Безпечні умови праці в с/г

Держпраці навила **Рекомендації** для роботодавців щодо безпеки та здоров'я на роботі працівників сільського господарства в умовах воєнних (бойових) дій (<https://cutt.ly/xDWFAi3>), серед яких:

1

Заборонити проведення с/г весняно-польових робіт у регіонах, що розташовані безпосередньо у зонах ведення бойових дій та на незначній відстані від них.

2

Перед проведенням весняно-польових робіт роботодавцям, спільно з представниками відповідних структурних підрозділів МВС та ДСНС, організувати перевірку с/г угідь та прилеглих ділянок на предмет наявності снарядів, вибухових пристроїв та інших предметів і матеріалів, що створюють або можуть створити загрозу працівникам сільського господарства (особливо у зонах прилеглих до ведення бойових дій);

3

Перед проведенням весняно-польових робіт організувати позапланові інструктажі з питань охорони праці працівників щодо дій посадових осіб та виробничого персоналу суб'єктів господарювання у разі початку бойових дій (артилерійські обстріли, бомбардування тощо).

Безпечні умови праці в с/г

4

Розробити плани евакуації персоналу перед початком та під час проведення бойових дій та плани ліквідації аварійних ситуацій з мінімальним рівнем загрози життю та здоров'ю працюючих.

5

Забезпечити належний моніторинг за технічним станом с/г машин, які планується використовувати під час посівної кампанії

6

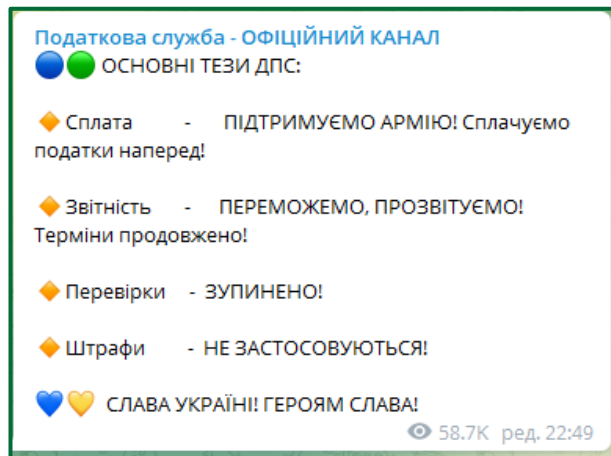
Організувати проведення польових робіт в умовах достатньої видимості, виключно у денний час.

7

Для організації оперативної комунікації між працівниками у полі та негайного інформування їх у разі створення небезпечної для їх життя та здоров'я ситуації, забезпечити машиністів тракторних бригад засобами зв'язку.

Та інші.

ДПС про штрафи і звітність



ДПС України у зв'язку із засвідченням Торгово-промисловою палатою України настання форс-мажорних обставин з 24.02.2022 р., інформує, що **штрафні санкції та пеня, що наразі відобразиться автоматично в ІКП** за порушення податкового законодавства, що зумовлені неможливістю виконання податкового обов'язку платника з огляду на військову агресію РФ проти України, наприклад, застосовані штрафні санкції за несвоєчасне подання податкової звітності або інші санкції, та внаслідок застосування яких у платника виник податковий борг у зв'язку з їх несплатою, то такі санкції – податковий борг на підставі пп. 101.2.4 п. 101.2 ст. 101 ПКУ **визнається безнадійним і буде списаний у порядку, визначеному ПКУ.**

Закон № 2120: зміни з ПДФО і ВЗ

17.03.2022 р. опублікували Закон 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 (<https://cutt.ly/rFoux8Q>).

Основні зміни:

1

звільнення від оподаткування ПДФО та ВЗ **благодійної допомоги**, що надана **вітчизняними** благодійниками, на користь:

- учасників бойових дій, які беруть (брали) безпосередню участь у відсічі збройної агресії;
- працівників, перебуваючи безпосередньо в районах проведення бойових дій та у період здійснення бойових дій, або на користь членів їхніх сімей;
- фізичних осіб, які мешкають (вимушені були покинути) на територіях, де проводяться (проводилися) бойові дії (пп. «в» пп. 165.1.54 ПКУ).

Закон № 2120: зміни з ПДФО і ВЗ

2

Міжнародна благодійна допомога не оподатковується виключно для осіб, перерахованих у п. 3.3 (пп. 165.1.56 ПКУ). Перелік областей, де проводяться бойові дії, – <https://cutt.ly/lSpxsEv>.

3

Також не оподатковується ПДФО та ВЗ **цільова або нецільова благодійна** допомога, що надається платнику податку, який постраждав внаслідок збройної агресії Російської Федерації у період дії правового режиму воєнного, надзвичайного стану (пп. «в» пп. 170.7.2 ПКУ). Ця виплата не прив'язана до території бойових дій, **але** має розподілятися через державний чи місцевий бюджет або через банківські рахунки благодійних організацій, Товариства Червоного Хреста України, внесених до Реєстру неприбуткових організацій та установ.

Соціальні виплати під час війни

Питання від застрахованої особи:

Чи будуть оплачуватись ФСС лікарняні, декретні та інші соцвиплати під час війни?

Відповідь ФСС:

Незважаючи на воєнний стан, Фонд продовжує фінансування всіх виплат.

Терміни проведення банківських операцій та опрацювання заяв-розрахунків можуть бути збільшені.

Оперативна інформація щодо оплати лікарняних і перерахування коштів безпосередньо на рахунки роботодавців, як і раніше, оновлюється у цьому телеграм-каналі ФССУ (<https://t.me/socialfund>).

Соціальні виплати під час війни

Роз'яснення Мінсоцполітики (<https://cutt.ly/VA70nlF>):

Якщо роботодавець у зв'язку з воєнним станом не зміг опрацювати лікарняний і подати заяву-розрахунок, то працівник може отримати виплату напяму від Фонду. Для цього необхідно звернутись до будь-якого відділення ФСС. Це стосується лікарняних, декретних і допомоги на поховання.

Повідомлення ФСС (<https://cutt.ly/rSWtMjW>):

Електронний реєстр листків непрацездатності відновив свою роботу в повному обсязі. Усі е-лікарняні, за якими роботодавці не встигли оформити заяву-розрахунок через відсутність доступу до реєстру, тепер можуть бути опрацьовані та подані до Фонду на оплату.

Оперативна інформація щодо оплати лікарняних і перерахування коштів безпосередньо на рахунки роботодавців, як і раніше, оновлюється у телеграм-каналі ФССУ <https://t.me/socialfund>.

Соціальні виплати під час війни

Питання від страхувальника:

Чи можна відтермінувати оплату е-лікарняного, якщо пропав Інтернет через бойові дії?

Відповідь Держпраці:

Умови надання допомоги по тимчасовій непрацездатності та тривалість її виплати не змінилися. Роботодавець зобов'язаний надавати та оплачувати застрахованим особам у разі настання страхового випадку відповідний вид матеріального забезпечення, страхових виплат та соціальних послуг згідно із законодавством.

Якщо страхувальник (роботодавець) не має можливості перевіряти дані в особистому кабінеті на сайті Пенсійного фонду України фактично з незалежних від нього причин (відсутність доступу до інтернету у зв'язку із воєнним станом), відповідно не може виконати вимоги щодо своєчасного розгляду документів й прийняття рішення щодо виплати допомоги працівнику, тому **відповідальності за таку затримку він не несе до закінчення обставин.**

Разом із тим, після відновлення доступу до кабінету страхувальника роботодавець зобов'язаний виконати свої обов'язки щодо матеріального забезпечення.

Соціальні виплати під час війни

Питання від застрахованої особи:

Чи оплатять лікарняні та декретні працівникам, з якими призупинили трудовий договір через війну?

Відповідь ФСС:

Оскільки в період призупинення дії трудового договору з припиненням виплати зарплати **факт втрати заробітку через хворобу або травму відсутній**, це тягне за собою також припинення права на компенсацію втраченого заробітку через тимчасову непрацездатність за рахунок роботодавця та за рахунок коштів Фонду соцстраху. Виключення з цього правила становлять виплати по вагітності та пологах. Отже, декретні Фонд соцстраху профінансує незалежно від призупинення дії трудового договору (<http://surl.li/brsf>).

Компенсація усіх втрачених працівником внаслідок нападу росії коштів покладається на державу-агресора. Отже, росія зобов'язана відшкодувати українцям понесені збитки, у тому числі за час тимчасової непрацездатності. Це передбачено Законом № 2136-IX.