



Одеська обласна організація

Інформаційний бюлетень

№ 10

Лютий 2023 р.

**Призупинення трудових відносин та
воєнний стан: різниця між простоєм та
призупиненням дії трудового договору**

Різниця між простоем та призупиненням дії трудового договору

Війна, на жаль, внесла зміни в наше життя. І трудове законодавство теж. З'явилася та процедура, якої раніше не було, — призупинення трудового договору.

Призупинення дії трудового договору можливе лише у період дії воєнного стану, тобто з 24 лютого 2022 року, але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану. Процедура призупинення відсутня в КЗпП. Її введено спеціально під воєнний стан Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136 (далі — **Закон №2136**).

Після того, як війна закінчиться, призупиняти дію трудових договорів уже не можна. Це трудове законодавство суто для даного воєнного часу.

Що значить призупинити дію трудового договору

Призупинення — це зупинка трудових відносин, але без звільнення. Так можна передати смисл даної процедури. У ч. 1 ст. 13 Закону №2136 призупинення дії трудового договору розглядається як тимчасове припинення за укладеним трудовим договором:

- з боку роботодавця — забезпечувати працівника роботою;
- з боку працівника — виконувати роботи.

Якщо хоча б одна з перелічених умов не виконується, законодавство забороняє призупинення трудового договору під час воєнного стану в Україні.

Найявні обидві підстави для запровадження процедури? Тоді роботодавець тимчасово перестав забезпечувати співробітника роботою, а він, у свою чергу, на цей час припиняє виконання зобов'язань за затвердженням ТД.

Отже, Закон №2352 уточнює умову призупинення дії трудового договору — у зв'язку зі збройною агресією проти України відсутня можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (ч. 1 ст. 13 Закону №2136).

При цьому у ч. 1 ст. 13 Закону №2136 прямо сказано, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Також призупинення ≠ відпустка без збереження.

Увага: призупинення трудового договору — немає звільнення, але немає й зарплати.

Умови призупинення дії трудового договору

Міністерство економіки України в листі №4712-06/22838-09 від 09.05.2022 р. роз'яснило умови призупинення дії трудового договору.

У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець — від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ініціатором призупинення трудового договору може бути як роботодавець, так і працівник.

Головна умова для призупинення дії трудового договору, на думку відомства, — **абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Ці дві умови мають виконуватися одночасно.**

Під такою абсолютною неможливістю надати роботу роботодавцем та виконувати її працівником в контексті призупинення дії трудового договору варто розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Якщо ж працівник бажає та може виконувати роботу або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору неможливо.

Наразі почастишали випадки неможливості виходу працівника на роботу у зв'язку з бойовими діями при одночасній можливості роботодавця забезпечувати працівникові умови праці згідно з умовами трудового договору. Проте відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Тож 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. При цьому роботодавець має право вимагати від такого працівника письмові пояснення про причини своєї відсутності та їх поважність. У кожному окремому випадку слід виходити із конкретних умов, які склалися у відповідній місцевості, а також з можливості реальної загрози життю та здоров'ю працівників. Як один із варіантів виходу із ситуації — надання таким працівникам відпустки без збереження зарплати.

Різниця між простоем та призупиненням дії трудового договору

Постає питання, а що тоді простій? Адже під час нього теж не працюють. Наочно відмінності між простоем та призупиненням трудового договору показано в таблиці нижче.

ВІДМІННОСТІ ПРОСТОЮ ТА ПРИЗУПИНЕННЯ		
Критерії порівняння	Простій	Призупинення дії трудового договору
підстава для запровадження	будь-які обставини, які призвели до призупинення роботи підприємства	лише відсутність роботи або відсутність її виконання працівником під час воєнного стану
видача наказу та ознайомлення з	обов'язковий, ознайомлення під	обов'язковий, інформування один одного роботодавцем і працівником

ВІДМІННОСТІ ПРОСТОЮ ТА ПРИЗУПИНЕННЯ		
Критерії порівняння	Простій	Призупинення дії трудового договору
ним	розпис	відбувається у доступний спосіб
хто має ініціювати запровадження	роботодавець	роботодавець або працівник
масштаби запровадження	по всьому підприємству, по відділу, для окремого працівника	індивідуально, тобто для кожного працівника окремо*
період, на який запроваджується	необмежений	період дії воєнного стану
наявність оплати	як мінімум 2/3 посадового окладу, але якщо простій з вини працівника – не оплачується	не оплачується
страховий стаж	період зараховується, якщо є оплата мінімум 2/3 посадового окладу	не зараховується, оскільки немає сплати ЄСВ
існування процедури після закінчення воєнного стану	так, це стандартна процедура за ч. 1 ст. 34 КЗпП	ні
* можна всіх працівників об'єднати в один перелік та подати його як додаток до наказу		

У цілому виходить, що призупинення дії трудового договору більш вигідне роботодавцю, ніж простій, оскільки немає обов'язку нараховувати зарплату.

Однак шанс отримати втрачену зарплату все ж таки законодавець працівнику залишає. Щоправда, у досить цікавий спосіб: відшкодування «у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України» (ч. 3 ст. 13 Закону № 2136). Мається на увазі не тільки зарплата, але й гарантійні та компенсаційні виплати працівникам, до яких можна віднести й ЄСВ. Механізму такого відшкодування на сьогодні не існує.

Серед інших недоліків для працівника, окрім відсутності будь-яких виплат, — відсутність страхового стажу за такі місяці, оскільки відсутній ЄСВ.

Чим призупинення відрізняється від відпустки без збереження

Досить цікаве питання. За основними практичними наслідками – нічим. І там, і там зарплати немає. І там, і там є збереження трудових відносин. Страхового стажу не буде в обох випадках, тому що немає ЄСВ, якщо немає доходу за повний місяць.

Однак відмінності деякі є:

- по-перше, в оформленні. Призупинення має простішу процедуру. Можна обмінятися повідомленнями будь-якого типу з роботодавцем (див. нижче — як оформити призупинення);
- по-друге, в можливостях роботи в іншій місцевості. Призупинивши трудові відносини працівник може в іншій місцевості, куди він евакуювався, працювати на умовах повного робочого дня як сумісник;
- по-третє, у заповненні звітності. Наприклад, для відпустки без збереження у Додатку Д1 треба вказувати спеціально кількість днів (графа 13), чого немає при призупиненні;
- по-четверте, призупинення дає певний шанс отримати компенсацію в майбутньому після перемоги над агресором (див. ч. 3 ст. 13 Закону №2136).

Щодо періоду відпустки без збереження, то вона також може бути на весь період дії воєнного стану, цю можливість дає ч. 3 ст. 12 Закону №2136.

Чи можна призупиняти трудовий договір всім без винятку працівникам

Можна. Категорій працівників, яким призупиняти трудовий договір не можна, законодавством не встановлено. Це значить, що це можна робити й пільговим, захищеним категоріям працівників, наприклад особам з інвалідністю, самотніми матерями, вагітними, жінкам з дітьми віком до 14 років. На жаль, режим воєнного стану обмежує права громадян.

Чи можна призупинити трудовий договір суміснику

Так, можна. Обмежень тут немає. Статус працівника при цьому не змінюється, штатний працівник залишається штатним працівником, а сумісник — сумісником.

Як бути з лікарняними та декретними, коли трудовий договір призупинили

Рішення таке:

лікарняні — оплачувати не треба, оскільки немає втрати заробітку працівником, адже він у такому місяці не отримує зарплату взагалі; декретні (допомога по вагітності й пологам) — так, слід оплатити, оскільки іншої можливості їх отримати у працівниці немає, адже вона не має статусу безробітної.

Однак дана ситуація щодо лікарняних і декретних потребує роз'яснення з боку Мінсоцполітики або ФСС.

З якого часу можна оформляти призупинення трудового договору

Оформляти призупинення можна з 24.03.2022 року, тобто з дати набуття чинності Законом №2136. Отже, дата видачі наказу має бути не раніше зазначеної дати.

Як оформити призупинення трудових відносин на час воєнного стану

Шукаючи спосіб оформити призупинення дії трудового договору, слід зважати на конкретну ситуацію. Одна справа, коли підприємство все ж таки якось працює, а інша – постійно знаходиться під обстрілами, а працівників там уже давно немає, всі або виїхали або ж ховаються по підвалах. Законодавство воєнного стану підходить до вирішення даної проблеми досить вільно: «роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб» (ч. 2 ст. 13 Закону № 2136). Таким доступним способом можуть бути:

- у «дуже терплячій ситуації» — заява від працівника, наказ від роботодавця у паперовій формі, тобто як звичайно;
- у «терплячій ситуації» — заява та наказ, але надіслані засобами зв'язку, наприклад на електронну пошту;
- у ситуації «під постійними обстрілами» — це може бути повідомлення будь-якого типу, наприклад звичайне смс-повідомлення від працівника з проханням відповідальної особи роботодавця призупинити дію трудового договору, повідомлення на Viber, Telegram або інші месенджери довільного змісту. Таке повідомлення можна зберегти хоча б у вигляді скріншоту з телефона чи комп'ютера.

Можливі варіанти заяви від працівника та наказу від роботодавця наведені нижче. В смс-повідомленні можна просто вказати «Прошу призупинити дію трудового договору до закінчення воєнного стану, тому що бойові дії не дозволяють виконувати роботу» або «... тому що евакуювався в іншу місцевість через активні бойові дії» тощо.

Заява про призупинення трудового договору

Директору ТОВ “Орхідея”
Максиму КРИВОНОСУ
Лаборанта Оксани Сизоненко

ЗАЯВА

Прошу призупинити трудові відносини відповідно до ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 р. № 2136 з 28 березня 2022 р., але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану.

25.03.2022 р.

Сизоненко

ТОВАРИСТВО З ОБМЕЖЕНОЮ ВІДПОВІДАЛЬНІСТЮ “ОРХІДЕЯ”
(ТОВ “ОРХІДЕЯ”)

Код ЄДРПОУ 12345678

25.03.2022

НАКАЗ
Київ

№ 25

Наказ про призупинення дії
трудового договору

У зв'язку з призупиненням роботи ТОВ “Орхідея” через введення в Україні воєнного стану Указом Президента від 24 лютого 2022 р. № 64/2022, виїздом за межі міста частини працівників, зменшення кількості потенційних відвідувачів, неможливістю забезпечити працівників роботою та виконання такої роботи

НАКАЗУЮ:

1. Оголосити призупинення трудових відносин з працівниками за переліком, який наведений у Додатку до цього Наказу відповідно до ст. 13 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 р. № 2136. Призупинення діє з 28 березня 2022 р., але не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану.

2. Заступнику директора Савченко Ганні ознайомити з цим наказом всіх працівників ТОВ “Орхідея” під підпис або засобами дистанційного зв'язку.

Директор ТОВ “Орхідея”

Максим КРИВОНІС

З наказом ознайомлені

Чи буде мінімальна база ЄСВ у разі призупинення

Єдиного соціального внеску на зарплату (ЄСВ) при призупиненні трудового договору не буде, якщо не було якихось інших виплат за місяць. Якщо призупинення повний місяць, то база нарахування ЄСВ нульова, а отже, й ЄСВ немає. Однак, якщо кілька днів у такому місяці працівник виконував роботу й йому нараховували, наприклад, всього 2000 грн за ці дні, то доведеться сплатити ЄСВ з мінімальної зарплати (6700 грн).

***Чи треба нараховувати зарплату та вести облік у разі призупинення
трудового договору***

Не потрібно. Нараховування зарплати немає, тому й немає бухгалтерського обліку. Щодо ймовірних компенсацій у майбутньому, то коли буде механізм таких компенсацій, тоді й усе можна буде порахувати.

Чи треба складати звітність при призупиненні

Так, треба заповнювати Додаток Д1 Податкового розрахунку, оскільки в ньому вказується кількість днів у трудових відносинах (граф 14). Адже трудові відносини не перериваються. По нарахованому доходу та ЄСВ, звичайно, у таких працівників будуть нулі.

Увага: призупинення $\neq$ відпустка без збереження.

Оскільки призупинення трудового договору — це не те саме, що відпустка без збереження, то графу 13 Додатка Д1 з кількістю днів відпустки за свій рахунок — не заповнюємо.

Як показати призупинені трудові відносини у таблиці

Показати призупинення трудових відносин у таблиці можна через спеціально введену з цією метою позначку «ПТ», «ПТД» тощо. Або ж через «І», що значить «інші причини неявок».

*Підготувала завідувач відділу соціально-економічного захисту працівників
Валентина ПОДГОРЕЦЬ, тел. 0676544235*