

Законодавець на час періоду воєнного стану скасовує для роботодавця лише строк попередження працівника про зміну істотних умов праці. І встановлення такої норми є безумовно доцільним і прийнятним у ситуації, коли і працівники вимушені виїжджати, рятуючись від війни, і виробничі потужності підприємств страждають від бойових дій тощо.

Таким чином, Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» став підґрунтям для розв'язання проблем провадження трудових відносин, запровадивши на період воєнного стану нові механізми зміни трудового договору, в яких визначив простір свободи волі працівників і роботодавців.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 року N 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. 2. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>.

УДК: 342.7.349

Orcid 0000-0002-9167-4072

Колеснік Тетяна Володимирівна,
завідувач кафедри цивільно-правових дисциплін,
трудового та аграрного права
д-р юрид. наук, професор
Державний біотехнологічний університет (ДБТУ)

НАРАХУВАННЯ СТРАХОВОГО СТАЖУ У ПЕРІОД ПРОСТОЮ ВИРОБНИЦТВА СПРИЧИНЕНОГО SARS-CoV-2

В умовах сьогоденних реалій ми спостерігаємо складну ситуацію в економічній сфері, зокрема через впровадження карантинних заходів, почастишали випадки призупинення виробництва, скорочення господарської діяльності. Коронавірусна криза, яка дійсно виявила глобальний характер, продемонструвала, яким може виявитися економічне, соціальне, суспільне середовище в умовах запровадження різноманітних обмежень. Для уникнення найгірших наслідків гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, в Україні активно вживаються обмежувальні заходи. Передусім, вони впроваджуються відповідно до Указу Президента України №87/2020 від 13.03.2020 р., Рішення Ради національної безпеки і оборони України від 13.03.2020 р., Постанови Кабінету Міністрів України №211 від 11.03.2020 р. В свою чергу перед роботодавцями постає низка питань, зумовлених необхідністю забезпечити належні умови праці з дотриманням соціально-економічних гарантій та захистити здоров'я працівників.

У зв'язку з цим виникають питання щодо порядку сплати єдиного соціального внеску (далі – ЄСВ) відповідно до норм чинного законодавства за період простою та зарахування цього періоду до страхового стажу»[1]. Враховуючи певні чинники, коли виконання трудової функції у дистанційних умовах є неможливим, а перебування в приміщенні підприємства також тимчасово не є зручним то відповідно виникає стан простою. Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами (ст. 34 КЗпП України) [2]. Отже, ключовою ознакою простою є відсутність організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи. До організаційних або технічних можна віднести, насамперед, нормативно встановлені умови для виконання певних робіт. Дещо складніше визначитися з іншими умовами – загального характеру.

Судова практика до таких відносить, зокрема, відсутність сировини, несправність засобів виробництва, відсутність електроенергії чи паливно-мастильних матеріалів. Водночас відсутність потреби у виконанні певної трудової функції працівником суд може не визнавати як відсутність організаційних чи технічних умов, необхідних для виконання роботи. У такому випадку, згідно зі ст. 113 КЗпП України, за час простою не з вини працівника (в тому числі на період оголошення карантину), заробітна плата оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Згідно з пп.1, пп3 п.17 Постанови Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 року № 13 «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці», оплата часу простою не з вини працівника ставиться у залежність від повідомлення ним про початок простою власника або уповноважений ним орган (бригадира, майстра, інших службових осіб) у тому разі, коли не йдеться про простій певного структурного підрозділу чи всього підприємства [3]. У випадку простою не з вини працівника, середній заробіток працівника зберігається, лише коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища. Відповідне положення міститься у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.02.2020р. у справі № 727/11236/17-ц [4].

Відповідно до частини третьої ст. 84 КЗпП України, у разі простою підприємства (установи, організації) з не залежних від працівників причин власник або уповноважений ним орган (роботодавець) може у визначеному колективним договором порядку надавати відпустки без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. За цих умов надання відпустки не ставиться у залежність від подання працівником заяви і термін перебування в ній не входить до часу оплачуваного простою, якщо це передбачено колективним договором.

В умовах сьогодення ми спостерігаємо тенденції щодо поширення коронавірусної хвороби, яка фактично паралізовує виробничі процеси і змушує

призупиняти активність працівників. Якщо ж серед колег-працівників підтвердиться наявність COVID-19, то за працівником може зберігатися середній заробіток. Для цього слід констатувати, що на роботі склалася виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, не з його вини. В певних випадках, працівника за його згодою можна перевести на іншу роботу в межах підприємства на час простою або на інше підприємство в тій же місцевості (населеному пункті) на строк до 1 місяця. Однак лише за його згодою.

Згідно з ч. 2 ст. 113 КЗпП України, про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи усього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб. Якщо працівник не виконав цього обов'язку, оплата простою за час до його виявлення власником або уповноваженим ним органом працівникові не здійснюється. Форма повідомлення про простій не визначена чинним законодавством. Водночас вона може встановлюватися правилами внутрішнього трудового розпорядку, що потрібно враховувати учасникам трудових відносин.

Слід зазначити, що оплата простою (що сталася не з вини працівника) входить до фонду додаткової заробітної плати, тому сплата ЄСВ за цей період є обов'язковою, про що неодноразово роз'ясняли і податкові органи, які здійснюють адміністрування єдиного внеску. У місяці, в якому стався простій, за працівників, зайнятих за основним місцем роботи, сплата ЄСВ має бути не нижче мінімального страхового внеску (сума, що визначається розрахунково як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата).

Якщо в такому місяці база нарахування єдиного внеску за ставкою 22 % виявиться нижчою за мінімальну зарплату, єдиний внесок обов'язково нараховується на різницю між фактично одержаним заробітком і мінімальною заробітною платою. Це ж стосується і тих випадків, коли простій становить повний місяць.

Мінімальна база єдиного внеску не застосовується щодо заробітної плати: працівників за сумісництвом – ЄСВ нараховується завжди на їх фактичний дохід; нових і звільнених працівників, які відпрацювали неповний місяць через прийняття на роботу або звільнення в цьому місяці; осіб з інвалідністю – по фонду оплати праці застосовується понижена ставка ЄСВ 8,41 % 5,3 та 5,5 %. Враховуючи, що під час простою працівники підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, за цей період сплачується ЄСВ, тому періоди простою зараховуються до страхового стажу.

При цьому слід враховувати, що місяць, в т.ч. якщо у цей період був простій, зараховується як повний місяць роботи за умови, що за цей місяць сплачені страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок. Якщо сума сплачених за відповідний місяць страхових внесків є меншою мінімального страхового внеску, то цей місяць зараховується до страхового стажу пропорційно сплачених внесків (за встановленою формулою).

Враховуючи викладене слід зазначити, що наразі при активному поширенні коронавірусу SARS-CoV-2 не потребує підтвердження небезпечності робіт, пов'язаних з масовими скупченнями людей. Таким чином, якщо робота на підприємстві припиняється повністю або частково безпосередньо на виконання карантинних заходів, час простою відповідних працівників повинен оплачуватися в розмірі їхнього середнього заробітку.

Список використаних джерел:

1. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010. № 2464-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2464-17>

2. Кодекс законів про працю України : станом на 1 липня 2021 року. Харків: Право, 2021. 120 с.

3. Про практику застосування судами законодавства про оплату праці: Постанова Пленуму Верховного суду України від 24 грудня 1999 року № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/v0013700-99>

4. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 18.02.2020р. у справі № 727/11236/17-ц. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/87703194>

УДК 349.2

Orcid 0000-0002-6994-6086

Могілевський Леонід Володимирович,
доктор юридичних наук, професор,
заслужений юрист України,
проректор Харківського національного
університету внутрішніх справ

ВЕРХОВЕНСТВО ПРАВА ТА ЗАКОННІСТЬ, ЯК КЛЮЧОВІ ПРИНЦИПИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ НАЦІОНАЛЬНОЇ ПОЛІЦІЇ УКРАЇНИ

Кадрове забезпечення органів та підрозділів Національної поліції України – це надважливе завдання, від вирішення якого напряму залежить те, як держава (в особі поліції) буде виконувати свої завдання у правоохоронній сфері. Разом із тим, варто відзначити, що кадрове забезпечення є складним за своєю структурою та змістом явищем, а тому воно повинно будуватись на системі відправних начал, вихідних ідей, які в юридичній літературі прийнято називати принципами. При цьому перелік таких принципів є досить широким, втім, беззаперечно, ключове місце серед них відводиться засадам верховенства права та законності, які тісно пов'язані між собою.