

Energy vs. COVID-19

Особливості врегулювання трудових відносин із працівниками: відпустки, лікарняний, простій, дистанційна робота, гнучкий режим, неповний робочий час, зміна істотних умов праці

8 квітня 2020 року

Володимир Монастирський

Строк карантину

12 березня – 24 квітня 2020 р.

(Постанова КМУ №211 від 11 березня 2020 р. із змінами)

Постанова КМУ №211 важлива для встановлення:

- відпустки без збереження з/п
- дистанційної (надомної) роботи
- гнучкого режиму робочого часу
- простою
- допомоги по частковому безробіттю

Відпустка (1 з 4)

1. Щорічна (ст. 6 – 8 Закону про відпустки)

- *основна*: 24+ днів, енергетична промисловість до 28 днів
- *додаткова відпустка за роботу із шкідливими і важкими умовами праці*: до 35 днів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого Кабінетом міністрів України. Конкретна тривалість встановлюється у трудовому або колективному договорі, залежно від атестації робочих місць.
- *додаткова відпустка за особливий характер праці*: (1) ненормований робочий день – до 7 днів, (2) робота в особливих географічних, геологічних, підвищеного ризику для життя умовах – до 35 днів за Списком виробництв, цехів, професій і посад, затвердженого Кабінетом міністрів України. Конкретна тривалість встановлюється в трудовому або колективному договорі.

Загальна тривалість основної і додаткової відпустки не може перевищувати 59 днів, а для працівників на підземних гірничих роботах – 69 днів.

Відпустка (2 з 4)

2. Додаткова оплачувана відпустка з певної причини (ст. 13 – 16-2 Закону про відпустки)

- *відпустка у зв'язку з навчанням у середніх навчальних закладах: 4-28 днів*
- *відпустка у зв'язку з навчанням в ПТУ: 35 днів*
- *відпустка у зв'язку з навчанням у ВУЗах, післядипломної освіти та аспірантурі (I-IV рівнів акредитації): 10-30 днів, 40 днів для заочної форми.
Норма не розповсюджується на навчання в іноземних ВУЗах*
- *відпустка у зв'язку з профспілковим навчанням: < 6 днів*
- *творча відпустка для написання дисертації, підручника: встановлює КМУ*
- *відпустка для підготовки та участі в змаганнях: встановлює КМУ*
- *відпустка окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності в т.ч. учасникам бойових дій, особам з інвалідністю внаслідок війни, реабілітованим особам: 14 днів*

Відпустка (3 з 4)

3. Соціальна відпустка (ст. 17 – 20 Закону про відпустки)

- *оплачувана відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами: 70 днів до пологів та 56 днів після пологів (70 днів при народженні двох і більше дітей або ускладнення пологів)*
- *відпустка без збереження з/п по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного річного віку. Відпустка може бути використана родичем, який фактично доглядає дитину, одним із прийомних батьків (усиновлення) чи батьків-вихователів (опіка)*
- *оплачувана відпустка у зв'язку з усиновленням дитини: 56 днів, 70 днів при усиновленні двох і більше дітей*
- *оплачувана відпустка працівникам, які мають дітей або неповнолітню дитину-особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи: 10 днів, 17 днів за наявності декількох підстав*

Відпустка (4 з 4)

4. Без збереження заробітної плати

- *відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін (ст. 26 Закону про відпустки):*
 - (1) на період карантину, встановленого КМУ +
 - (2) < 15 днів на рік за сімейними обставинами
- *відпустка без збереження заробітної плати в обов'язковому порядку (ст. 25 Закону про відпустки).* Найбільш вживані відпустки:
 - (1) відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею шестирічного річного віку на підставі медичного висновку
 - (2) відпустка по догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території

Лікарняний або самоізоляція

Перебування у закладах охорони здоров'я, а також на самоізоляції під медичним наглядом (п. 5-1 ч. 1 ст. 22 , ст. 24 ЗУ Про загальнообов'язкове державне страхування

- на підставі виданого лікарняного листка
- перші 5 днів за рахунок роботодавця
- з 6 дня за рахунок Фонду соціального страхування
- 50% середнього доходу, незалежно від стажу

Простій (ст. 113 КЗпП)

- Оплата 2/3 тарифної ставки під час карантину
- Середній заробіток лише якщо виробнича ситуація, небезпечна для життя
- Обґрунтування простою не потрібне, достатньо Постанови КМУ №211. Згода працівників не потрібна
- Наказ по підприємству:
 - запровадження простою
 - відсутність/присутність працівників на роботі
 - розмір оплати праці – 2/3 ставки, в т.ч. якщо неповний робочий час
 - переведення працівників за згодою на інше місце роботи

Ознайомлення з Наказом

- Нарахування доплат і надбавок не проводиться, тому що працівники не виконують норму праці
- Оплата простою не підлягає індексації, тому що є непостійною виплатою
- Нараховується на утримується ПДФО, військовий збір, ЄСВ
- Час простою зараховується до права на щорічну основну відпустку та розрахунку середньої з/п для оплати щорічної відпустки

Допомога по частковому безробіттю (ст. 47-1 Закону про зайнятість)

- суб'єкт малого і середнього підприємництва:
 - < 250 середня кількість працівників за рік,
 - < 50 млн. євро річний дохід
- допомога під час карантину: < розмір мінімальної з/п (4 723 грн.)
допомога в інших випадках: < прожитковий мінімум для працездатних осіб (до 1 липня – 2 027 грн.)
- документи до фонду зайнятості включають довідку про відсутність заборгованості з виплати з/п та ЄСВ за останні 5 років. Навіщо отримувати? Чи можна отримати? Якщо роботодавець зареєстрований менше як 5 років?
- що таке вимушене скорочення тривалості робочого часу? Простій?

Зміна у роботі (ст. 60 КЗпП) (1 з 2)

1. Дистанційна (надомна) робота

- Положення про оплату праці надомників від 29.09.1981 р.: *для робочих професій і «ручної» роботи, тому правила і вимоги складні, включаючи обстеження побутових умов*
- п. 1) ч.2 розділу III ЗУ №530 від 17.03.2020 р.: *на період карантину роботодавець може **доручити** працівнику виконувати роботу вдома. Чи треба згода працівника, чи є зміна істотних умов праці? Доручення діє протягом карантину; працівник повинен виконувати доручену роботу (ст. 30 КЗП)*
- ЗУ №540 від 30.03.2020 р. – зміни до ст. 60 КЗзП: у визначенні трудового договору виключено «підпорядкування працівника внутрішньому розпорядку». **Ризик для роботодавців, які працюють з ФОП**
- Працівники розподіляють робочий час на власний розсуд
- На час пандемії тощо встановлюється в наказі без укладення трудового договору у письмовій формі. Згода працівника не потрібна? У всіх інших випадках – зміна істотних умов праці

Зміна у роботі (ст. 60 КЗпП) (2 з 2)

2. Гнучкий режим робочого часу

- Відмінний від звичайного режим роботи
- Може передбачати:
 - фіксований робочий час: працівник присутній на роботі
 - змінний робочий час: працівник самостійно визначає коли виконує роботу
 - час для відпочинку і харчування
- Встановлюється на визначений строк або безстроково при прийнятті на роботу або згодом
- На час пандемії тощо встановлюється в наказі без укладення трудового договору у письмовій формі. Згода працівника не потрібна? У всіх інших випадках – зміна істотних умов праці

Після карантину

1. Неповний робочий час (ст. 56 КЗпП)

- неповний робочий день
- неповний робочий тиждень

Повідомлення за 2 місяці, обґрунтування. За згодою сторін

2. Зміна інших істотних умов праці (ст. 32 КЗпП)

- за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою
- розмір оплати праці, пільги, режим роботи, суміщення професій, зміну розряду і найменування посад

Повідомлення за 2 місяці, обґрунтування

- Якщо працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах – звільнення на підставі п. 6 ст. 32 КЗпП. Не застосовуються заборона на звільнення жінок з ініціативи власника (ст. 184 КЗзП): вагітні жінки, жінки з дітьми віком до трьох (шести) років, одиноких матерів з дитиною віком до чотирнадцяти років або дитиною з інвалідністю

Доповідач



Володимир Монастирський

Партнер, Київ

T: +380 44 494 47 74

E: Volodymyr.Monastyrskyy@dentons.com

Про Dentons

Dentons – найбільша юридична фірма в світі, яка надає повний спектр юридичних послуг. Dentons – серед лідерів рейтингу провідних юридичних брендів світу Acritas, отримала нагороду BTI Client Service 30 Award, а також – високу оцінку ділових і юридичних видань за інновації, зокрема за створення Nextlaw Labs і Nextlaw Global Referral Network. Dentons надає юридичні послуги міжнародним і українським компаніям, банкам та інших фінансовим установам, фондам прямих інвестицій, стартапам, державним підприємствам, приватним особам і некомерційним організаціям. www.dentons.com.