



МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ
(Мінекономіки)

вул. М. Грушевського 12/2, м. Київ, 01008 тел. (044)200-47-53, факс (044)253-63-71
E-mail: meconomy@me.gov.ua, <http://www.me.gov.ua>, код ЄДРПОУ 37508596

На № _____ від 27.04.2022

Наталії

foi+request-101496-

2e697d94@dostup.pravda.com.ua

Про надання роз'яснення

Шановна пані Наталіє!

Міністерство економіки України розглянуло Ваш запит на отримання публічної інформації від 27.04.2022 щодо деяких питань трудового законодавства та в межах компетенції повідомляє.

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України від 12.05.2015 № 389-VIII „Про правовий режим воєнного стану” із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб. Строк дії воєнного стану в Україні продовжено з 05 години 30 хвилин 26 березня 2022 року строком на 30 діб відповідно до Указу Президента від 14.03.2022 № 133/2022 та з 05 години 30 хвилин 25 квітня 2022 року строком на 30 діб – згідно з Указом Президента від 18.04.2022 № 259/2022.

Верховною Радою України 15.03.2022 прийнято Закон України № 2136-IX „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (далі – Закон № 2136), який набрав чинності з 24.03.2022.

Закон № 2136 визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим



ДОКУМЕНТ СЕД Мінекономіки АСКОД

Підписувач **Дядюра Ігор Григорович**

Сертифікат **58E2D9E7F900307B0400000D6062F002D1E9300**

Дійсний з **06.04.2021 0:00:00** по **05.04.2023 23:59:59**

Мінекономіки



4712-06/22838-09 від 09.05.2022 15:54

договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України „Про правовий режим воєнного стану”.

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом № 2136.

Відповідно до статті 13 Закону № 2136 призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

З огляду на викладене, у зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору, на нашу думку, є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Також вважаємо, що ці дві умови мають виконуватися одночасно.

Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, слід 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.

За умови, що працівник бажає та може виконувати роботу, або роботодавець може надавати роботу, призупинити дію трудового договору не можливо.

Водночас звертаємо увагу, що у зв'язку з наявною ситуацією в країні, сьогодні почастишали випадки неможливості виходу працівника на роботу

у зв'язку з бойовими діями при одночасній можливості роботодавця забезпечувати працівникові умови праці згідно умов трудового договору.

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, 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.

Разом з тим, вважаємо, що роботодавець має право вимагати від такого працівника надання письмових пояснень 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.

На нашу думку, одним із варіантів вирішення вищезазначеної ситуації може бути надання таким працівникам відпустки без збереження заробітної плати.

Відповідно до частини третьої статті 2 Закону № 2136 протягом дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України „Про відпустки”.

Слід зазначити, що надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця законодавством не передбачено.

Призупинення дії трудового договору, на нашу думку, може відбуватися шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами власника або уповноваженого ним органу щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронного зв'язку. У такому разі підтвердженням ознайомлення вважається факт обміну відповідними електронними документами між власником або уповноваженим ним органом та працівником (частина третя статті 29 КЗпП).

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Крім того зауважуємо, що, виходячи зі змісту Закону України від 13.01.2011 № 2939-VI „Про доступ до публічної інформації” (зі змінами), Ваш запит не належить до запиту на отримання публічної інформації.

Також звертаємо увагу, що відповідно до статті 5 Закону України від 02.10.1996 № 393/96-ВР „Про звернення громадян” (зі змінами) (далі – Закон № 393) у зверненні має бути зазначено прізвище, ім’я, по батькові, місце проживання громадянина, викладено суть порушеного питання, зауваження, пропозиції, заяви чи скарги, прохання чи вимоги. Письмове звернення повинно бути підписано заявником (заявниками) із зазначенням дати. В електронному зверненні також має бути зазначено електронну поштову адресу, на яку заявнику може бути надіслано відповідь, або відомості про інші засоби зв’язку з ним. Застосування електронного цифрового підпису при надсиланні електронного звернення не вимагається.

Звернення, оформлене без дотримання зазначених вимог, повертається заявнику з відповідними роз’ясненнями не пізніше як через десять днів від дня його надходження, крім випадків, передбачених частиною першою статті 7 Закону № 393.

Ваше звернення складене з порушенням вимог статті 5 Закону № 393.

Одночасно повідомляємо, що листи міністерств не є нормативно-правовими актами, вони мають інформаційно-рекомендаційний характер.

Враховуючи те, що в Україні введено воєнний стан, Мінекономіки мінімізує використання паперового документообігу, у зв’язку з чим відповідь надається електронною поштою.

З повагою

Заступник Міністра економіки України
з питань цифрового розвитку, цифрових
трансформацій і цифровізації

Ігор ДЯДЮРА

СВТУШЕНКО Юлія, 2004773*4133#