



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 03.05.2022

Дмитру

foi+request-101548-

fc20b781@dostup.pravda.com.ua

Про надання роз'яснення

Шановний пане Дмитре!

Міністерство економіки України розглянуло Ваш запит на отримання публічної інформації від 03.05.2022, надісланий листом Міністерства соціальної політики України від 23.05.2022 № 154/0/98-22/314, щодо деяких питань законодавства про працю 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, з 05 години 30 хвилин 25 квітня 2022 року строком на 30 діб – згідно з Указом Президента України від 18.04.2022 № 259/2022 та з 05 години 30 хвилин 25 травня 2022 року строком на 90 діб – відповідно до Указу Президента України від 17.05.2022 № 341/2022 „Про продовження строку дії воєнного стану в Україні”.

Верховною Радою України 15.03.2022 прийнято Закон України № 2136-IX „Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (далі –



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



4712-06/31645-09 від 31.05.2022 22:51

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 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.

Водночас працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, увільняються від виконання роботи на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення зі служби.

Тому, оскільки вони не виконують роботу в період проходження військової служби, призупинення з ними трудового договору не видається можливим.

Закон № 2136 не встановлює особливостей надання гарантій для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків в умовах воєнного стану, тому у цьому випадку слід керуватись нормами Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП).

Отже, набуття чинності Законом № 2136 не вплинуло на необхідність дотримання вимог статті 119 КЗпП у частині збереження місця роботи, посади і середнього заробітку за працівниками, призваними або прийнятими на військову службу.

Тому, навіть у разі якщо трудовий договір з працівником призупинено, а після цього працівника призвано на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, то, на нашу думку, керуючись статтею 119 КЗпП за ним слід зберігати середній заробіток.

Необхідно зазначити, що відповідно до статей 65 і 128 Господарського кодексу України (далі – ГКУ) керувати підприємством, установою, організацією може як сам власник (засновник), так і найманий працівник.

У разі, якщо підприємством, установою, організацією керує найманий працівник, то між ним і роботодавцем виникають трудові відносини. А відтак – на нього поширюються гарантії, передбачені статтею 119 КЗпП.

Водночас ГКУ надає власнику (засновнику) підприємства право самостійно здійснювати управління підприємством, якщо це передбачено установчими документами.

Слід розуміти, що юридично засновник виконує не обов'язки директора підприємства, а лише покладені на нього певні управлінські функції. І це головна його відмінність від директора – найманого працівника.

Виконання засновником обов'язків директора регламентується такими нормами законодавства як:

- частина друга статті 65 і частина четверта статті 128 ГКУ, відповідно до яких засновник може здійснювати свої права на управління підприємством безпосередньо або через уповноважені ним органи на основі статуту або інших установчих документів;

- частини третя і четверта статті 8 Закону України від 16. 07.1999 № 996-XIV „Про бухгалтерський облік та фінансову звітність в Україні”, згідно з якими вести бухгалтерський облік, а отже, підписувати фінансову, податкову та іншу звітність має право власник (засновник) підприємства;

- пункту 48.5.1 статті 48 Податкового кодексу України, відповідно до якого власник може підписувати податкову декларацію самостійно.

Законодавство не зобов'язує власника (засновника) підприємства, який

виконує певні управлінські функції, укладати з самим собою будь-які угоди, у тому числі трудовий договір. У такому випадку трудові відносини не виникають. Відповідно, на такого керівника підприємства не можуть бути розповсюджені гарантії, передбачені законодавством для найманих працівників, зокрема, статтею 119 КЗпП.

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.

З повагою

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

Ігор ДЯДЮРА

СВТУШЕНКО Юлія, 2004773*4133#