



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 _____

Людмилі ЛИННИК

foi+request-101570-
6а6а3fc9@dostup.pravda.com.ua

Шановна пані Людмилі!

Міністерство економіки України розглянуло Ваше звернення від 04.05.2022 та в межах компетенції повідомляє.

Згідно зі статтею 2 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) працівники реалізують право на працю шляхом укладення трудового договору про роботу на підприємстві, в установі, організації або з фізичною особою.

Трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (стаття 21 КЗпП).

Відповідно до статті 94 КЗпП заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану ним роботу.

Разом із тим, статтею 119 КЗпП встановлено, що на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватись у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України „Про військовий обов'язок і військову службу”, „Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію”, надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.



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



4711-06/24046-09 від 13.05.2022 19:34

Частиною третьою статті 119 КЗпП передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей”.

Гарантії, визначені у частині третій цієї статті, зберігаються за працівниками, які під час проходження військової служби отримали поранення (інші ушкодження здоров'я) та перебувають на лікуванні у медичних закладах, а також потрапили у полон або визнані безвісно відсутніми, на строк до дня, наступного за днем їх взяття на військовий облік у районних (міських) територіальних центрах комплектування та соціальної підтримки, Центральному управлінні або регіональних органах Служби безпеки України, відповідному підрозділі Служби зовнішньої розвідки України після їх звільнення з військової служби у разі закінчення ними лікування в медичних закладах незалежно від строку лікування, повернення з полону, появи їх після визнання безвісно відсутніми або до дня оголошення судом їх померлими (частина четверта статті 119 КЗпП).

Збереження заробітної плати іншим категоріям працівників за час їх перебування у полоні (позбавлення особистої свободи внаслідок дій незаконних збройних формувань та/або органів влади російської федерації) законодавством про працю не передбачено.

Крім цього, з порушеного питання вважаємо за необхідність поінформувати, що відповідно до статті 40 КЗпП трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем лише у випадках:

1) змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

2) виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов'язків вимагає доступу до державної таємниці;

3) систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами

внутрішнього трудового розпорядку, якщо до працівника раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення;

4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин;

5) нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки по вагітності і родах, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

6) поновлення на роботі працівника, який раніше виконував цю роботу;

7) появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння;

8) вчинення за місцем роботи викрадення (в тому числі дрібного) майна роботодавця, встановленого вироком суду, що набрав законної сили, чи постановою органу, до компетенції якого входить накладення адміністративного стягнення;

10) призову або мобілізації роботодавця - фізичної особи під час особливого періоду;

11) встановлення невідповідності працівника займаній посаді, на яку його прийнято, або виконуваній роботі протягом строку випробування.

Отже, відсутність працівника на роботі у зв'язку з полоном не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини, відповідно і не можна його звільнити за прогул без з'ясування всіх обставин та причин.

Водночас у роботодавців наявні правові підстави для запровадження простою.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

У колективному договорі підприємства (установи) встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема, питання оплати праці, режиму роботи, тривалості робочого часу та відпочинку (стаття 13 КЗпП).

Залежно від обставин, які призводять до неможливості виконання працівниками робіт, може бути запроваджений як простій всього підприємства (установи, організації), так і його окремих структурних підрозділів чи працівників.

Згідно зі статтею 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

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

Різнічук Оксана,
200-47-73 (4141)