

Шацька З. Я., к.е.н., доцент, Демчук О. М., магістр

Київський національний університет технологій та дизайну

ПРОСТІЙ ЯК ФОРМА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН НА ПІДПРИЄМСТВІ В УМОВАХ ВІЙСЬКОВОГО СТАНУ В УКРАЇНІ

Анотація. В статті досліджено сутність, причини та особливості впровадження простою на підприємстві. Визначено, що простий, як форма трудових відносин, дає можливість зберегти трудовий колектив на підприємстві в умовах військового стану. З'ясовано умови переходу підприємства на простий та форми оплати праці працівникам.

Ключові слова: трудові відносини; підприємство; персонал; простий; військовий стан.

Shatskaya Z., Demchuk O.

Kyiv National University of Technologies and Design

SIMPLE AS A FORM OF RELATIONSHIPS AT THE ENTERPRISE UNDER THE CONDITIONS OF MARTIAL STATE IN UKRAINE

Abstract. The article examines the essence, reasons and features of the introduction of downtime at the enterprise. It was determined that a simple form of labor relations makes it possible to preserve the labor team at the enterprise in the conditions of martial law. The conditions for the transition of the enterprise to the simple one and the forms of payment to the employees have been clarified.

Keywords: labor relations; enterprise; personnel; simple; military status.

Вступ. Людські або трудові ресурси є особливим і найбільш важливішим видом зі всіх видів ресурсів підприємства. Успіх роботи підприємства залежить від конкретних людей, їх знань, компетентності, кваліфікації, дисципліни, мотивації, здатності вирішувати проблеми, сприйнятливості до навчання [10].

Повномасштабна війна, що розпочалася з 24 лютого 2022 р., зумовила призупинення діяльності підприємств, зниження обсягів виробництва основних видів продукції та вимушеного скорочення персоналу. Одночасно відбувається міграція економічно активного населення на захід країни або закордон, куди вже виїхало понад 4 мільйона українців, внаслідок чого вітчизняні підприємства втрачають кваліфікованих працівників [12]. Незважаючи на складні обставини, вітчизняні підприємства потребують відновлення економічної активності та збереження кваліфікованих працівників.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження простою, як форми трудових відносин в умовах воєнного стану.

Результати досліджень. З початком повномасштабної війни в Україні ускладнилися трудові відносини між підприємством і працівником. Дослідження ринку праці в Україні в умовах військового стану, проведене Європейською Бізнес Асоціацією в партнерстві з журналом «Управління Персоналом» у 2022 році щодо змін в роботі вітчизняних підприємств в умовах воєнного стану показало, що [1]: підприємство зазнало змін під час воєнного стану, які впливають на рішення щодо персоналу – 76% опитаних підприємств.

В умовах воєнного стану на вітчизняних підприємствах відбулися наступні види організаційних змін:

- оптимізація бізнес напрямів – на 23% опитаних підприємств;
- переміщення підприємства – на 16% опитаних підприємств;
- реорганізація – на 12% опитаних підприємств;
- оголошено простий – на 10% опитаних підприємств,

– призупинення діяльності на невизначений період – на 8% опитаних підприємств,

– закриття філій та відділень – на 7% опитаних підприємств;

– взагалі не планують ніяких змін – на 18% опитаних підприємств,

– не планують ліквідацію підприємства – на 100% опитаних підприємств.

Організаційні зміни в діяльності вітчизняних підприємств спричинили зміни в діяльності їх персоналу, а саме:

– планують здійснити зміни щодо персоналу – на 74% опитаних підприємств;

– планують замороження бюджетів на розвиток на навчання – на 26% опитаних підприємств;

– планують замороження бонусів і преміальних виплат – на 16% опитаних підприємств;

– планують скорочення персоналу – на 13% опитаних підприємств;

– планують зменшення рівня заробітної плати – на 11% опитаних підприємств;

– планують звільнення працівників – на 2% опитаних підприємств;

– планують збільшення кількості працівників – на 3% опитаних підприємств.

Зміни в діяльності персоналу спричинили зміни в діяльності HR – спеціалістів на підприємстві, а саме:

– не здійснили скорочення HR – спеціалістів – на 59% опитаних підприємств;

– на підприємстві продовжують працювати лише ті спеціалісти, які забезпечують документальний супровід трудових відносин та рекрутинг, а іншим спеціалістам запропонована інша робота – на 8% опитаних підприємств.

– відбувся перерозподіл функцій, на підприємстві продовжують працювати усі, але частина працівників тимчасово переведена на інші позиції та виконують інші завдання – на 7% опитаних підприємств.

– працівники не звільнені, продовжують отримувати матеріальну допомогу від компанії, але не задіяні в робочі процеси – на 6% опитаних підприємств.

– підприємство шукає для своїх співробітників HR підрозділу тимчасову роботу за кордоном – на 5% опитаних підприємств [1].

Зміни, що відбулися в організації трудових відносин на підприємстві під час військового стану державно закріплені в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15.03.2022 р. у який внесені окремі корективи до процесу організації відносин, що виникають між підприємством і працівниками [2]. Значна частина підприємств продовжує працювати у воєнний час. Однак, їм складно забезпечувати роботою весь персонал, бо знизилася обсяги виробництва продукції, зменшилися обсяги замовлень, розірвалися ланцюги поставок, тощо. Тому підприємство не може вчасно виплачувати заробітну плату та у повному обсязі сплачувати податки і вимушене вдаватися до скорочення персоналу.

Якщо специфіка виконання роботи підприємства передбачає можливість її виконання віддалено (за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій), підприємству доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу. Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій (частина перша статті 60 КЗпП) [3]. Під час виконання дистанційної роботи працівником повинні бути заздалегідь узгоджені форми комунікації між працівником і підприємством, а саме:

- визначено засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо;
- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);
- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи
- інші умови щодо комунікації та взаємодії працівника з підприємством.

В умовах воєнних дій можливі відключення електроенергії та мережі Інтернет, що не дозволяють здійснювати виконання дистанційної роботи працівником. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни. У цьому випадку працівника слід перевести з дистанційної роботи на простій.

Одним з заходів збереження персоналу підприємств від вимушеного звільнення в умовах військового стану є простій. За законодавством України простій це – «призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами» [4].

Простій за своєю природою відрізняється від поняття «призупинення дії трудового договору». Під призупиненням дії трудового договору розуміється тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення виконання роботи працівником за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи (відповідно до частини другої ст. 34 Кодексу законів про працю України) [11]. Таким чином, простоем є будь-які обставини, що зумовили припинення роботи на підприємстві. Призупиненням дії трудового договору є відсутність роботи та її виконання працівником під час воєнного стану. Рішення про впровадження простою приймає керівник підприємства. Призупинення дії трудового договору може бути ініційоване як підприємством, так і окремим працівником. Якщо простій може запроваджуватися як для всього підприємства, окремого підрозділу, так і окремого працівника, то призупинення дії трудового договору стосується тільки індивідуального щодо окремого працівника.

Простій на підприємстві може впроваджуватися з наступних причин:

1. Причина, яка може бути різноманітною. Однак, конкретний перелік таких причин законодавством не встановлено
2. Наслідок у вигляді зупинення роботи.

Загалом причина простою – невиконання умов, які необхідні для виконання роботи підприємством (ч. 1 ст. 34 КЗпП) [6].

В умовах військового стану причинами простою можуть бути:

- військові умови – активні бойові дії в регіоні;
- соціальні умови – масова евакуація або виїзд персоналу;
- економічні умови – відсутність замовлень, економічні санкції, втрата ринків збуту, обмеження тощо;
- інфраструктурні умови – відключення електроенергії, води, газу, опалення; повна або часткова руйнація майна підприємства;
- технічні умови – вихід з ладу обладнання, яке неможливо відремонтувати через нестачу комплектуючих чи потрібних спеціалістів.

Простій можна застосовувати:

- до всього підприємства в цілому,
- до окремих структурних підрозділів,
- до окремих працівників.

Законодавством України (статтею 113 КЗпП України, яка регулює порядок оплати під час простою), передбачено два види простою:

- «з вини працівника» (причиною в такому випадку можуть бути порушення трудової дисципліни, техніки безпеки, навмисне пошкодження виробничого обладнання тощо);

- «не з вини працівника» (причинами можуть бути стихійне лихо, техногенна катастрофа, карантин, військові дії тощо) [8].

В умовах воєнного стану простій на підприємстві запроваджується не з вини працівника. Для цього підприємство повинно дотримуватися наступного алгоритму дій, якій чітко роз'яснено в [5] та виконати такі дії:

1. Видати наказ про оголошення простою на підприємстві. У наказі вказується:

- період запровадження простою;
- визначити необхідність присутності або відсутності працівника на роботі;
- обставину, з якою пов'язуватиметься припинення простою;
- визначаються категорії працівників, на яких він поширюється;
- встановлюється розмір заробітної плати, яка виплачуватиметься працівникам;
- вказується відповідальна особа за доведення до відома цього наказу іншим працівникам.

2. Оформити акт простою, тобто зафіксувати причини, що зумовили зупинення роботи підприємства.

У разі простою на підприємстві працівники можуть бути:

- переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою;
- переведені на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

За своєю юридичною природою простій є призупиненням роботи, а не підставою відсутності працівника на робочому місці взагалі. Необхідність і термін присутності або відсутності працівника на робочому місці в умовах простою фіксується в Наказі про оголошення простою на підприємстві.

Оплата праці за час простою не з вини працівника гарантована статтею 12 Закону України «Про оплату праці» [4] і належить до мінімальних державних гарантій в оплаті праці. Такі виплати належать до фонду додаткової заробітної плати як оплата за невідпрацьований час. Виходячи з цього, простій слід оплачувати двічі на місяць (аванс та решту в кінці місяці) з дотриманням загальних правил щодо строків здійснення таких виплат [8]. Оплата праці на підприємстві на період простою здійснюється з урахуванням статті 113 Кодексу законів про працю України та відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 221 «Деякі питання оплати праці працівників державних органів, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, в умовах воєнного стану» від 7 березня 2022 року. Керівник підприємства самостійно визначає розмір оплати часу простою, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) [7]. При призупиненні дії трудового договору заробітна плата працівнику не виплачується. У разі оголошення простою на підприємстві оплата праці здійснюється на умовах, визначених колективним договором або організаційно-розпорядчим актом роботодавця.

У разі оплати підприємством простою, період його дії зараховується до трудового (страхового) стажу працівника. У разі призупинення дії трудового договору підприємство не сплачує за працівника ЄСВ, а тому йому не зараховується страховий стаж.

Перевагами впровадження простою для підприємства є:

- збереження кваліфікованого персоналу. При простоті працівники продовжують залишатися в трудових відносинах з підприємством;
- економія фонду заробітної плати. У випадку простою працівникам можна зменшити оплату праці до 2/3 окладу (мінімальний рівень при простоті);
- не треба платити доплату до мінімальної зарплати;
- при оформленні простою не потрібна згода працівника (навіть формальна) [9].

Перевагами для працівників підприємства є:

- збереження робочого місця;
- збереження та продовження стажу роботи;
- отримання заробітної плати (хоч і в меншому розмірі);
- працівник може бути переведений (за його згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації) на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця (відповідно до частини другої ст. 34 Кодексу законів про працю України).

Висновки. Таким чином, простій – це зупинення роботи підприємства, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. В умовах військового стану в Україні підприємства з метою збереження працівників оголошують «простій» не з вини працівника з відповідною оплатою праці відповідно до вимог КЗпП. Запровадження простою дає можливість підприємству зберегти кваліфікованих працівників та повністю не призупиняти роботу внаслідок відсутності необхідної кількості персоналу.

Список використаної літератури

1. Дослідження ринку праці України під час війни: які нюанси? *Дебет-кредит*. 2022. URL: <https://news.dtkr.ua/labor/labor-relations/76436-doslidzennya-rinku-praci-ukrayini-pid-cas-viini-yaki-nyuansi>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України № 2136-IX від 15.03.2022 р.
3. Інформація щодо сфери трудових відносин в умовах воєнного стану. 2022. URL: [nfo.nvrada.gov.ua/informacziya-shhodo-sfery-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voennogo-stanu/](http://nvrada.gov.ua/informacziya-shhodo-sfery-trudovyh-vidnosyn-v-umovah-voennogo-stanu/)
4. Кодекс законів про працю.
5. Лист Міністерства праці та соціальної політики України № 257/06/187-07 «Щодо організації роботи під час простою на підприємстві» від 23 жовтня 2007 року.
6. Оніщенко В. Як оформити простій на підприємстві в умовах воєнного стану. URL: <https://buhplatforma.com.ua/article/8207-yak-oformiti-prosty-na-pdprimstv-pd-chas-karantinu>
7. Оплата праці під час простою. *НАДС*. URL: <https://nads.gov.ua/vidpovidi-na-aktualni-pitannya-roboti-derzhavnoyi-sluzhbi-u-voennij-period/oplata-praci-ta-inshi-viplati/oplata-praci-pid-chas-prostoyu>
8. Тищенко О. Простій на підприємстві в під час воєнного стану: умови, податки. URL: https://biz.ligazakon.net/news/212959_prosty-na-pdprimstv-pd-chas-vonnogo-stanu-umovi-podatki
9. Ткаченко В. Простій підприємства під час воєнного стану: що і як оформити. Факти. URL: <https://fakty.com.ua/ua/ukraine/suspilstvo/20220624-prostij-pidpryemstva-pid-chas-voennogo-stanu-shho-cze-ta-yak-oformyty/>
10. Шацька З. Я., Пилипенко О. В. Вдосконалення системи управління персоналом підприємства на засадах програм випереджаючого навчання. *Приазовський економічний вісник. Електронний науковий журнал*. 2017. № 5 (05). URL: <http://pev.kpu.zp.ua/vypusk-5>.
11. Що таке простій та чим він відрізняється від призупинення дії трудового договору. *Бухгалтер*. 2022. URL: <https://buhgalter.com.ua/news/kadrova-sprava/shcho-take-prostiy-ta-chim-vin-vidriznyayetsya-vid-prizupinennya-dii-trudovogo-dogovoru>
12. The Russian-Ukrainian war (2014–2022): historical, political, cultural-educational, religious, economic, and legal aspects: Scientific monograph. Riga, Latvia: Baltija Publishing, 2022. 1436 p. <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-223-4-48>.