Юридичні консультації з діяльності друкованих ЗМІ. На запитання відповідає медіаюрист проєктів Тернопільського прес-клубу Ігор ФЕДОРЕНКО.



«Після початку війни працівники редакції, які залишилися у місті, продовжували працювати ще протягом двох тижнів – наповнювали матеріалами сайт. Але неможливість друкувати і поширювати газету та виїзд за межі України керівництва призвели до припинення діяльності редакції. Нещодавно головний редактор повідомила працівників редакції про припинення трудових відносин з 24 лютого та про скорочення частини колективу. Чи можемо ми отримати кошти за ті дні лютого і березня, коли продовжували працювати?».

– Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (далі – Закон) надав роботодавцю можливість призупиняти дію трудового договору. Це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою, і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, яке не тягне за собою припинення трудових відносин. Закон набрав чинності 24 березня 2022 року, тому можливість для роботодавця призупинити дію трудового договору з працівником виникає саме з цієї дати, а не з 24 лютого 2022 року. Про призупинення дії трудового договору роботодавець за можливості повинен повідомити працівників у будь-який доступний спосіб.

За період, коли працівники редакції працювали, вони мають право отримати заробітну плату. Також за час до повідомлення про призупинення дії трудового договору, але в будь якому випадку до 24 березня 2022 року, роботодавець повинен здійснити виплату не нижче від двох третин встановленого працівникові окладу. Це передбачено статтею 113 Кодексу законів про працю України, яка регулює оплату часу простою не з вини працівника. Згідно статті 34 КЗпП України, «Простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами».

Зміни, внесені до трудового законодавства, допускають під час воєнного стану звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв’язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею

трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Також у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (ст. 5 Закону). Всі інші норми, які стосуються порядку вивільнення працівників, залишилися без змін.

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця повинно відповідати вимогам статті 40 Кодексу законів про працю України, і можливе 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 власника – фізичної особи під час особливого періоду;

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

Звільнення з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 допускається, якщо неможливо перевести працівника, за його згодою, на іншу роботу.

Порядок вивільнення працівників повинен відповідати вимогам статті 40 Кодексу законів про працю України. Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше, ніж за два місяці.

У разі вивільнення працівників з підстав, зазначених у пунктах 1, 2 і 6 статті 40 КЗпП України, працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП України).

Таким чином звільнення працівників редакції за ініціативою роботодавця у вашому випадку повинно бути проведено з дотриманням всіх вимог діючого трудового

законодавства з повідомленням за два місяці і виплатою вихідної допомоги.

_____

Консультації надаються в рамках виконання проєкту Тернопільського прес-клубу «Сприяння медіа реформам та розвитку регіональної журналістики».

Запитання можна попередньо надсилати на таку електронну адресу – akardynal@ukr.net