DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2022-36-31

УДК 331.104.2:331.2:355.4(477)

ОБЛІК ОПЛАТИ ПРАЦІ ТА ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ У ВОЄННИЙ ПЕРІОД

ACCOUNTING FOR SALARY AND LABOR RELATIONS DURING THE WAR

Гуренко Тамара Олексіївна
кандидат економічних наук, доцент,
Національний університет біоресурсів і природокористування України
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-2227-1488

Hurenko Tamara
National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine

Стаття присвячена актуальним питанням обліку праці та її оплати. Значна увага приділена розвитку трудових відносин у воєнний період. Проаналізовано та систематизовано інформацію щодо складання трудових договорів, тривалості робочих та вихідних днів, умови введення граничних норм застосування надурочних годин та особливості переведення працівників на іншу роботу або інші види додаткових робіт чи спеціальностей у воєнний період. Воєнні дії, які в кінці лютого місяця розпочалися в Україні, призвели до втрат частини бізнесу чи тимчасового припинення їх діяльності. У роботодавців та й працівників виникли питання щодо нарахувань та виплат заробітної плати, умов направлення працівників у відпустку, умов звільнення з урахуванням розписаних прав та обов'язків відповідно до трудового договору. Такі проблемні питання потребують розгляду з урахуванням вимог існуючого законодавства та тимчасових змін, які введені на воєнний період.

Ключові слова: оплата праці, трудові відносини, працівники, роботодавці, облік.

The article is devoted to topical issues of labor accounting and its payment. Much attention is paid to the development of labor relations during the war. Analyzed and systematized information on employment contracts, duration of working days and weekends, conditions for the introduction of maximum norms for the use of overtime and the peculiarities of transferring employees to another job or other types of additional work or specialties during the war. The Law of Ukraine "On Remuneration of Labor" and the Code of Labor Laws remain the basis, but new bills that came into force in March 2022 are also subject to evaluation. Thus, the hostilities that began in Ukraine at the end of February led to the loss of part of the business, complete or temporary cessation of its activities. Accordingly, employers and employees had questions about the accrual and payment of wages, the conditions of sending employees on leave, the conditions of dismissal, taking into account the written rights and obligations under the employment contract. Such problematic issues need to be considered in the light of the requirements of existing legislation and temporary changes introduced during the war. This article is devoted to the consideration of these problems in the war period and the changes that will take effect during the period of hostilities and a few months later (if necessary and by decision of various ministries and agencies). Also, the conditions and grounds for the organization of wages in peacetime and wartime, the rules for displaying the tabulation of employees under different conditions (working capacity, temporary absence through no fault of the employee, evacuation from the combat zone, etc.). Much attention is paid to the employment contract between the employer and the employees during the war as a basis for ensuring the stability of the job and the employee's salary for the period and after the martial law. Thus, the article considers the rules of hiring an employee, changes that have been made to pay, new conditions of dismissal during the war, the impact of changes in working hours on men and the conditions of use of women's labor during martial law. Ways to improve the condition of workers in the postwar period and in peacetime have been identified.

Keywords: wages, labor relations, employees, employers, accounting.

Постановка проблеми. Питання оплати праці і трудових відносин завжди були актуальними, оскільки кожна людина ставить за мету мати стабільну роботу та гідну заробітну плату. В мирний час працездатне населення цінує свій робочий час та особливо час, виділений на відпочинок. Проживши більше 70-ти років в мирі, співпрацювати з різними вітчизняними та зарубіжними підприємствами, прагнути до вирішення покращення економічних,

© Гуренко Т.О.

соціальних та екологічних проблемних питань як в середині країни, так і на світовому ринку, сучасне українське суспільство не могло повірити, що опиниться в таких жорстоких умовах. Воєнні дії в Україні та введений воєнний стан змусив лідерів переглянути низку законодавчих документів, у тому числі і щодо залучення працівників до інших видів робіт, умов виплати заробітної плати, умов праці та відпочинку на даний період, що можливо тимчасово поставило деяку категорію працівників в досить скрутне становище.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Однією з центральних місць в обліку є облік заробітної плати та кадровий облік щодо фактичного стану та руху працівників, використання робочого часу тощо. Питанням обліку оплати праці присвячені роботи багатьох науковців: Герасимчук Л., Бутинець Ф., Савченко І., Задорожній В., Крупка Я., Машевська А. та інші. Але це праці, які розглядають особливості нарахування заробітної плати і утримань з неї, необхідність у трудових договорах, умови відпочинку у мирний час. Тому дана стаття присвячена розгляду даних проблем у воєнний період та змінам, які діятимуть на період воєнних дій та декілька місяців після (при необхідності і за рішенням різних міністерств і відомств).

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. З початком воєнних дій в Україні та введені воєнного стану змусили керівництво країни переглянути низку законодавчих документів, у тому числі і щодо залучення працівників до інших видів робіт, умов виплати заробітної плати, умов праці та відпочинку на даний період, що можливо тимчасово поставило значну частину працівників в досить скрутне становище. В статті визначені шляхи покращення стану працівників у післявоєнний період та в подальший мирний час.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є розкриття особливостей ведення обліку оплати праці і трудових відносин у мирний час та в період воєнного стану в Україні.

Виклад основного матеріалу дослідження. Вже давно визначені поняття, що таке заробітна плата, види, форми та системи оплати праці. Відповідно до Закону України «Про оплату праці», заробітна плата – це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу [4].

Враховуючи період, у якому в даний час знаходиться Україна, часи воєнних дій, дане поняття набуває більш ширшого значення. Тому, можна дати таке визначення, що заробітна плата – це винагорода, обчислена у грошовому та за необхідності частково не грошовому виразі (за умов економічної кризи, воєнних дій тощо), яку за трудовим договором роботодавець зобов'язаний виплачувати працівнику за виконану ним роботу чи надані послуги. Країна під час війни втрачає значні суми коштів на озброєння, підтримку армії, налагодження ушкоджень стратегічних об'єктів. Нарощування грошової маси в мирний час є процесом, який потребує певного періоду для відновлення економіки країни (сільського господарства, промисловості, торгівлі та ін.). Джерелом коштів на оплату праці працівників підприємств є частина доходу або інші кошти, які одержані від господарської діяльності. Але при втраті або пошкодженні частини бізнесу можуть виникнути певні тимчасові труднощі з вчасною видачею заробітної плати або виплатою її в повному обсязі. Тому, на нашу думку, у деяких сферах господарської діяльності заробітна плата частково може видаватися в натуральному вигляді або бути тимчасово знижена до рівня мінімальної заробітної плати. Якщо ж установи і організації фінансуються з бюджету, то такі кошти відповідно виділяються із відповідних бюджетів, з частини доходу від господарської діяльності та інших джерел.

Організація оплати праці здійснюється на підставі:

законодавчих та інших нормативних актів;
генеральної угоди на національному рівні;
галузевих (міжгалузевих) територіальних угод;
колективних договорів;
грантів [4].

У Законі України «Про оплату праці» зазначено, що колективним договором, як виняток, може бути передбачено часткову виплату заробітної плати натурою (за цінами не вище собівартості) у розмірі, що не перевищує 30 % нарахованої за місяць, у тих галузях або за тими професіями, де така виплата, еквівалентна за вартістю оплати праці у грошовому виразі, є звичайною або бажаною для працівників, крім товарів, перелік яких встановлюється Кабінетом Міністрів України [4].

Багато підприємств з 24.02.2022 року опинилися в скрутному становищі. Значна частина компаній, бізнес-структур припинила свою діяльність, працівники покинули міста та виїхали в безпечні місця або були призвані до територіальної оборони чи мобілізовані до Збройних Сил України. Та заробітна плата (за визначенням) –

це винагорода за виконану роботу але робота в даний час працівником не виконується. Тому в роботодавців виникає закономірне питання на рахунок правильного нарахування, виплати заробітної плати та утримання з неї.

Так, відповідно до ст. 40 Кодексу законів про працю України (КЗпП) передбачений прогул за умов, що працівник відсутній на роботі більше трьох годин без поважних причин на протязі робочого дня, тому роботодавець має підставу для розірвання трудового договору. В мирний час для звільнення є підставою відсутність поважної причини на протязі вказаного часу. У воєнний час не бажано звільняти працівника, оскільки можуть бути поважні причини, як неможливість вчасно приїхати на роботу, виїзд в безпечне місце, відсутність зв'язку з працівником (особливо, якщо він проживає чи проживав на окупованій території). Тому, для працівників бухгалтерії можна рекомендувати в табелі обліку робочого часу проставляти про відсутність працівника: «не з'явився» або «інші причини» та за необхідністю дані причини деталізувати (наприклад: евакуйований – Е, відсутній зв'язок – ВЗ тощо). Оскільки причини неявки не встановлені, то за працівником повинно зберігатися місце роботи і посада, але заробітна плата не нараховується. Також, відповідно до введеного законопроекту № 7160 в дію, роботодавець не несе відповідальність за невиплату або невчасну виплату заробітної плати. Дане правило застосовується тільки за умов проведення бойових дій або інших обставин і роботодавець просто не може здійснити дані виплати. Та при відновленні роботи підприємства роботодавець зобов'язаний виплатити заробітну плату в повному обсязі.

Значну увагу необхідно приділяти і умовам трудового договору. За ст. 36 та ст. 38 КЗпП України, якщо працівник тримає зв'язок з роботодавцем але не бажає в даний час виходити на роботу, тоді трудовий договір може припинитися:

– за згодою двох сторін;

– за ініціативою працівника;

– закінчення строку;

– призов або вступ працівника або власника на військову службу та ін. [1].

Але, за останніми змінами, можна призупинити трудовий договір між роботодавцем і працівником, а потім при його поверненні надати можливість працювати далі (при вже реальній можливості надати працівнику роботу).

Також, на нашу думку, якщо роботодавець не бажає втрачати працівників та змінювати штат, на період воєнного стану може надаватися відпустка: оплачувана, додаткова, соціальна, відпустка без збереження заробітної плати. Але є нюанси і незалежно від того, які відбуваються події, примусово відправляти працівника у відпустку не дозволяється. Дане питання повинно бути обговорене з працівником і врахування його думки.

Також, може бути ситуація (і вона на даний час складає найбільший відсоток), коли підприємство припинило тимчасово свою діяльність. Така зупинка роботи може оформлятися у вигляді простою не з вини роботодавця і працівника. Таку інформацію необхідно правильно задокументувати в розпорядчих документах, наприклад наказі керівника (власника).

Відповідно до Розпорядження № 212-р від 11.03.2022 р. урядом встановлені особливості розрахунків в умовах воєнного стану підприємств, котрі є боржниками. Для забезпечення розрахунків з населенням та бюджетом в умовах воєнного стану юридичним особам-боржникам дозволили проводити видаткові операції з рахунків, на кошти на яких накладено арешт органами державної виконавчої служби, приватними виконавцями, виключно на такі цілі:

1) виплата заробітної плати в розмірі не більше 5 мінімальних розмірів заробітної плати в місяць на одного працівника юридичної особи-боржника;

2) сплата податків, зборів та єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Перевірку дотримання вимог цього розпорядження під час виплат мають виконувати службові особи юридичної особи-боржника [3].

Дещо послабили правила нарахування єдиного соціального внеску та утримання податку на доходи фізичних осіб для деякої категорії працівників (табл. 1).

Наголосимо ще раз, що в березні місяці 2022 року Верховна Рада України зареєструвала ряд законопроектів і в тому числі і з питань щодо правил трудових відносин. Так зареєстровано законопроект «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 7160. Метою даного законопроекту є врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником та роботодавцем в умовах воєнного часу. Враховувалася і необхідність у забезпеченні збалансованості між скороченням видатків роботодавців на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо та забезпеченням мінімального періоду необхідних прав та гарантій працівників.

Таблиця 1

Умови утримання податку на доходи фізичних осіб та нарахування єдиного соціального внеску

Вид податків, внесків і зборів	Умови утримання та нарахування
Податок на доходи фізичних осіб (ПДФО)	Звільняються від ПДФО доходи учасників бойових дій та фізичних осіб, які проживають у районах бойових дій, отримані від благодійних організацій
Єдиний соціальний внесок (ЄСВ)	Для фізичних осіб, що здійснюють незалежну професійну діяльність, платників єдиного податку та фермерів на період воєнного стану плату ЄСВ за себе скасовано (з 1 березня і до закінчення воєнного стану). Роботодавцям (платникам ЄСВ) фізичним особам 2-ої та 3-ої груп, юридичним особам 3-ої групи надано право не сплачувати ЄСВ за найманих працівників, які мобілізовані на військову службу до Збройних сил України (за умови, що такі роботодавці продовжують виплачувати їм заробітну плату). Такі суми будуть сплачуватися за рахунок державного бюджету. Запроваджено мораторій на проведення перевірок нарахування та сплати ЄСВ, а штрафні санкції з ЄСВ не застосовуватимуться на період воєнного стану

Джерело: систематизовано на основі [2]

Дані правила застосовуються для підприємств усіх форм власності на період дії воєнного стану. Наголосимо, що був введений Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 р. № 389-VIII, у якому зазначено, що:

– вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені ст. 43, 44 Конституції України;

– не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законодавством [6].

Отже, основні вимоги застосовуються, починаючи із укладання договорів і до нарахування та виплат заробітної плати. Так, на період воєнного стану форму трудового договору сторони визначають за згодою між собою. Також зберігається умова щодо випробування під час прийняття на роботу. Це відноситься до будь-якої категорії працівників.

На жаль, значна кількість населення за час війни виїхала в інші країни (включаючи і зарубіжні). Але регіони, у яких менш виражені бойові дії або як такі відсутні, потребують спеціалістів для продовження роботи підприємств і зменшенню простоїв. Як завжди зазначалося, економіка повинна працювати і забезпечувати бюджет грошовою масою. Тому, на цей період, за відсутності офіційних (штатних) працівників підприємства, з метою оперативного виконання робіт можуть залучатися нові працівники на тимчасовій основі. Це зменшує кадровий дефіцит на місцях шляхом укладання з новими працівниками строкових трудових договорів на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Умови при яких здійснюється строкова заміна працівників:

– евакуація в іншу місцевість із-за бойових дій;

– перебування працівника у відпустці;

– простої з вини чи не з вини працівника;

– тимчасова втрата працездатності;

– відсутній зв'язок із працівником.

Кожна людина бажає все ж працювати за фахом або досягає (чи досягла) певних успіхів на робочому місці, у сфері діяльності тощо. Але в умовах воєнного стану роботодавці отримують нові права, що дозволяють:

– перевести працівника на іншу роботу, яка не обумовлена укладеним трудовим договором;

– згода працівника не враховується при переведенні на іншу роботу. Як виняток, не дозволяється переводити працівника на іншу роботу у місцевості, де відбуваються активні бойові дії.

Зазначимо, що роботодавцеві необхідно враховувати фізичний стан працівника, стан його здоров'я, можливості виконання інших видів робіт працівником та умови проживання. І важливим питанням є питання оплати праці даних працівників. За ними обов'язково залишається заробітна плата. Вона відповідно може бути нижчою, ніж була на основному місці роботи. Та потрібно враховувати такі тимчасові обмеження у такий нелегкий і кризовий для країни час. Та оплата праці за виконану роботу все ж повинна бут не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

Також, завжди при любих умовах працівник може перервати трудовий договір. Та в період воєнних дій є виняток, коли вони були залучені до суспільно корисних робіт примусово або для виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Отже, можна визначити основні умови переривання трудового договору:

1. за рішенням працівника, якщо він не задіяний на виконанні робіт на об'єктах, які віднесені до критичної інфраструктури;

2. за рішенням роботодавця за умови ліквідації підприємства, знищення підприємства під час воєнних дій. За умови примусового розірвання трудового договору необхідно попередити працівника за 10 днів, виплатити вихідну допомогу у розмірі не менше середнього місячного заробітку;

3. за рішенням роботодавця (але тільки в умовах воєнного стану) – дозволяється звільняти працівників, які знаходяться у відпустці або це тимчасова непрацездатність осіб.

Таблиця 2

Умови праці у мирний та воєнний періоди

Номер статті відповідно до Кодексу законів про працю	**Умови в мирний час (за КЗпП)**	**Умови у воєнний час (відповідно до ЗУ № 1760)**
Стаття 32	При попередженні працівника про зміну істотних умов праці дається два місяці. Враховуються система та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна, зміна розрядів, найменування посад тощо.	Дана норма не застосовується
Стаття 43	Розірвання трудового договору зможе бути проведено лише за попередньою згодою виборчого органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Розгляд здійснюється у 15-денний строк при письмовому поданні у присутності працівника	Не застосовується, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, які обрані до органів профспілки
Стаття 53	Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів – скорочується на одну годину при п'ятиденному і шестиденному робочих тижнях. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин.	Не застосовується на період дії воєнного стану. Державні свята не надаються
Стаття 65	Граничні норми застосування надурочних робіт – такі роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік	Не застосовується на період дії воєнного стану
Стаття 67	Вихідні дні: п'ятиденний робочий тиждень – два вихідних; шестиденний робочий тиждень – один вихідний. Власник або уповноважений ним орган у разу застосування рекомендацій Кабінету міністрів України видає наказ про перенесення вихідних днів – не пізніше ніж за два місяці	Не застосовується на період дії воєнного стану. Військове командування може встановлювати шестиденний робочий тиждень. Можна залучати працівників до роботи у вихідний день
Стаття 71	Робота у вихідні дні забороняється і залучення окремих працівників до роботи в такі дні тільки з дозволу виборного органу первинної профспілкової організації	Не застосовується на період дії воєнного стану
Стаття 54	Тривалість роботи в нічний час – скорочена на одну годину. Нічним вважається час з 10 годин вечора до 6 год ранку	Не застосовується на період дії воєнного стану

Джерело: систематизовано на основі [1; 5]

Важливу роль відіграє правильний облік робочого часу і часу, який призначений для відпочинку: у мирний час нормальна тривалість робочого часу складає 40 годин, а в воєнний – збільшено до 60 годин на тиждень.

Відповідно до КЗпП України в період воєнного стану змінилися деякі норми (але тільки на даний період) (табл. 2).

В залежності від того, на яких об'єктах зайнятий працівник, роботодавцеві дозволяється самостійно визначати коли розпочинати робочий день і коли його закінчувати.

Також, любий живий організм потребує відпочинку, не залежно від обставин, які складаються. У воєнний час відпочинок може бути скорочений до 24 годин.

Велика проблема у воєнний час полягає й у тому, що важко приділяти увагу кадровому діловодству та умовам їх зберігання. Та роботодавцям необхідно завжди мати резервні копії ведення обліку виробництва, заборгованостей, стану запасів та основних засобів, грошових коштів і відповідно і кадрових документів. Це спрощує таке зберігання, оскільки майже всі підприємства ведуть облік в комп'ютерному середовищі.

Перейдемо до важливого питання, як оплата праці. Заробітна плата завжди виплачується на умовах, які визначені трудовим договором, а для працівників бюджетної сфери – відповідно до законодавства. Але всі розуміють, що під час воєнних дій значна частина підприємств тимчасово припинила свою діяльність і втратила можливість виплачувати заробітну плату своїм працівникам. Та при відновленні діяльності роботи у мирний час заробітна плата повинна бути робітникам і службовцям виплачена.

Питання трудових відносин і оплати праці є регламентованим. Але умови трудових відносин повинні бути чітко прописані в трудових договорах, контрактах, посадових інструкціях. Права, обов'язки двох сторін повинні відповідати вимогам Конституції України в мирний період, а кожна відпрацьована година відповідно оплачуватися. Нажаль на більшості підприємств не завжди дотримувались такі вимоги. Та сучасне підприємництво повинно після воєнних дій навчитися відповідати критеріям доброчесності, відповідальності, порядності та умінням цінувати кожну відпрацьовану годину працівником на благо підприємства.

Висновки. Отже, виходячи із тих змін, які внесені до законодавчих документів та доведені до населення України можна визначити шляхи покращення стану працівників у воєнний, післявоєнний період та в мирний час: продовження ведення бізнесу в регіонах, де воєнні дії відсутні або мінімізовані; сплата частини податків для поповнення бюджету України; налагодження податкової системи та цінової політики в післявоєнний період для недопущення зменшення рівня платоспроможності населення; спрощення умов ведення малого бізнесу, подальша підтримка фермерських господарств та їх захист від рейдерства; дотаційний механізм підтримки сільського господарства.

СПИСОК ВИКОРИ СТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Кодекс законів про працю : затв. Законом № 322-VIII від 10 грудня 1971, ВВР, 1971. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08

2. Про внесення змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів України щодо дії норм на період дії воєнного стану : Законопроект Верховної Ради № 7137-д. URL: https://www.rada.gov.ua/news/razom/220552.html

3. Про забезпечення здійснення розрахунків підприємств, установ, організацій в умовах воєнного стану : Розпорядження Кабінету міністрів України від 11 березня 2022 р. № 212-р. URL: https://cutt.ly/CA55vWt

4. Про оплату праці : Закон України від 24 берез. 1995 р. № 108/95-ВР. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

5. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 14 березня 2022 року № 7160. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

6. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12 травня 2015 р. № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19

REFERENCES:

1. Kodeks zakoniv pro praciy (1971) Zakon Ukraini № 322-VIII [The Labour Code]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/go/322-08

2. Pro vnesennya zmin do Podatkovogo kodeksu Ukraini ta inshih zakonodavchih aktiv Ukraini schodo diyi norm na period voyennogo stanu: Zakonoproekt Verhovnoyi Radi № 7137-д [About modification of the Tax code

of Ukraine and other legislative acts of Ukraine concerning action of norms for the period of martial law]. Retrieved from: https://www.rada.gov.ua/news/razom/220552.html

3. Pro zabezpechennya zdiysnennya rozrahunkiv pidpruiemstv, ustanov, organizacij v umovah voyennogo stanu. Rozporyadgennya Kabinetu ministriv Ukraini № 212-p (2022) [About maintenance of calculations of the enterprises, establishments, the organizations in the conditions of martial law]. Retrieved from: https://cutt.ly/CA55vWt

4. Pro oplatu praci: Zakon Ukraini № 108/95-BP (1995) [About wages]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/108/95-%D0%B2%D1%80#Text

5. Pro organizaciiy trudovuh vifnosun v umovah voyennogo stanu: Zakon Ukraini № 7160 (2022) [About the organization of labor relations in the conditions of martial law]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text

6. Pro pravoviiy regum voyennogo stanu: Zakon Ukraini № 389-VIII (2015) [On the legal regime of martial law]. Retrieved from: https://zakon.rada.gov.ua/go/389-19