

До контакт-центру системи БПД надійшло запитання від клієнта:

☒ “Я працюю на підприємстві вже майже 7 років. У зв’язку із відсутністю світла зараз не можу виконувати свої трудові обов’язки. А мій роботодавець не хоче виплачувати заробітну плату. Підприємство не відправлене на простій, не припинено трудовий договір. Я також не перебуваю у відпустці. Чи законно це?”

? Тож як бути і чи законно це, якщо роботодавець не хоче оплачувати час відсутності електроенергії?

☞ У разі, коли роботодавець не хоче оплачувати простій за час відсутності електроенергії, він повинен забезпечити співробітника генераторами, акумуляторами або іншими засобами для забезпечення віддаленої роботи без електроенергії.

Це регулює Кодекс законів про працю:

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

☒ У разі простою 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 або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

☒ Відповідно до статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

☒ У разі виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

- акт простою, в якому зафіксувати обставини, внаслідок яких виник простій, дату виникнення простою тощо.

- наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов’язане закінчення простою.

☒ Згідно з вимогами статті 113 КЗпП час простою не з вини працівника оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

☒ Але за роз'ясненням Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» доплата до рівня мінімальної зарплати при простоті при цьому не здійснюється.

☞ Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу. Згідно з пунктом 6 частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

☞ Одночасно, згідно з частиною одинадцятою статті 60 - 2 КЗпП на час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) власника або уповноваженого ним органу без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі. З таким наказом (розпорядженням) працівник ознайомлюється протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи. У такому разі норми частини третьої статті 32 цього Кодексу не застосовуються.

☒ Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи – електроенергія та мережа Інтернет. Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

☒ Отже, підсумовуємо:

✓ Якщо із працівником не укладено письмового договору з нефіксованим робочим часом, а просто не нараховується та не виплачується зарплата за час відсутності електроенергії – це незаконно.

✓ Якщо роботодавець не оплачує простій, у такому разі він має забезпечити працівника засобами для віддаленої роботи без електроенергії - генераторами, акумуляторами, ноутбуками з батареями, які довго тримають заряд тощо.

✓ Зникнення електроенергії у зв'язку з ворожими обстрілами зумовлює невиконання роботи, яке відбувається не з провини працівника, тому зарплата людині має зберігатися.

#БПД #ПравоваДопомога #LegalAid