

..:accase

Трудове право та трудові відносини

Україна | Довідник 2023 року



ЗМІСТ

ПРАВО НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ	3
Для резидентів.....	3
Для нерезидентів.....	3
ТРУДОВИЙ ДОГОВІР	4
Постійна зайнятість	4
Довгостроковий трудовий договір	4
Строковий трудовий договір.....	4
Строковий трудовий договір з тимчасовими або сезонними працівниками.....	4
Пункти трудового договору.....	5
Випробувальний термін	6
ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН	7
Причини	7
Попередження про припинення трудових відносин	8
*Призупинення трудових відносин (з 19.07.2022р).....	8
СОЦІАЛЬНИЙ ВНЕСОК ТА ПОДАТОК НА ПРИБУТОК.....	9
Податки, які сплачує роботодавець за кожного працівника	9
РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ	10
Робочий час	10
Неоплачувана відпустка	12
БОНУСИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ	13
ТИМЧАСОВА ЗАЙНЯТІСТЬ	14
Загальна характеристика.....	14
НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА	15



ПРАВО НА ПРАЦЮ В УКРАЇНІ

Для резидентів

Відповідно до трудового законодавства України існують чотири можливих варіанти працевлаштування:

- трудовий договір або трудовий контракт.
- цивільно-правовий договір для виконання деяких послуг.
- трудовий договір з нефіксованим робочим часом.
- гіг-контракт для резидентів Дія-сіті

Резиденти не повинні отримувати дозвіл на роботу, проте вони повинні досягнути повноліття.

Працевлаштування неповнолітніх осіб допускається тільки, якщо вони старше 14 років, робота не заважає навчанню, та є дозвіл батьків.

Для нерезидентів

Варто відзначити, що нерезиденти мають такі ж права на працю, як і громадяни України. Але для працевлаштування нерезиденту потрібно отримати дозвіл на роботу. Після отримання дозволу на роботу нерезидент зможе отримати вид на проживання.

***З 19.07.2022р. вступив в силу Закон 2352 від 01.07.2022р. Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”, та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 та статті 15 цього Закону статей Закону, які стосуються виплат державою, що здійснює військову агресію проти України, пов’язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії.**



ТРУДОВИЙ ДОГОВІР

Постійна зайнятість

Відповідно до трудового права України, ми можемо виділити такі типи трудових договорів:

Довгостроковий трудовий договір

Це найбільш зручний вид трудового договору в Україні. Довгостроковий трудовий договір регулюється законодавством України про працю, внутрішніми правилами компанії і колективним договором.

Строковий трудовий договір

Єдина відмінність від першого в тому, що Сторони обмежують свою співпрацю деякими термінами.

* З 19.07.2022р. роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення.

Строковий трудовий договір з тимчасовими або сезонними працівниками

Особливою формою трудового договору є угода про надання послуг. Використовуючи такий вид угоди, Сторони погоджують всі умови їх співпраці в даній угоді.

Трудовий договір з нефіксованим робочим часом.









Це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці.

Гіг-контракт

Це цивільно-правовий договір, за яким гіг-спеціаліст зобов'язується виконувати роботи та/або надавати послуги відповідно до доручення резидента Дія-Сіті, а резидент Дія-сіті зобов'язується оплатити виконані роботи та/або надані послуги та надати Гіг-спеціалісту належні умови для виконання робіт та/або надання послуг, а також соціальні гарантії, передбачені Законом No 1667.

Пункти трудового договору

Трудовий договір повинен мати, принаймні, таку інформацію:

-  ідентифікаційні реквізити роботодавця і працівника;
-  тип роботи;
-  термін дії контракту;
-  місце, де виконується робота;
-  винагороду, що відповідає типу роботи (зарплата*);
-  тривалість робочого часу, вихідні дні та право на додаткові вихідні дні;
-  випробувальний термін;
-  термін попередження про припинення трудових відносин.

***ГРН 6,700** (бл. EUR 170) - мінімальна заробітна плата в Україні

*З 19.07.2022р. до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:

- місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), а також про дату початку виконання роботи;
- визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- права і обов'язки, умови праці;
- наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору — під підпис;
- правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

- тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

Випробувальний термін

Згідно чинного законодавства випробувальний термін не може тривати довше, ніж 3 місяці. В деяких випадках він може бути подовженим до 6 місяців, але це потрібно узгодити з відповідним відділом Первинної профспілкової організації України.

Для робітників випробувальний період не може тривати довше, ніж 1 місяць.

* Норми законодавства про працю в умовах воєнного стану діють з урахуванням вимог Закону від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відповідно до пункту 2 ст. 2 цього Закону, **при укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.**



ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Причини

Згідно чинного українського трудового права, припинення трудових відносин можливе з декількох причин:

- скорочення штату працівників;
- ліквідація підприємства
- порушення пунктів трудового договору, трудового права, внутрішніх правил компанії, але тільки тих, які встановлені законами про працю.
- добровільне припинення трудових відносин за ініціативою працівника з попередженням роботодавця за 2 тижні.
- Закінчення терміну дії трудового договору, якщо він строковий

***З 19.07.2022р. додано нові підстави для звільнення:**

1. Смерть фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою
2. Смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим
3. Відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці;
4. Неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні потужності, засоби виробництва або майно власника або уповноваженого ним органу знищені в результаті бойових дій, при цьому:
 - розірвання договору у даному випадках проводиться, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.
 - у працівника, звільненого за цією статтею залишається переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.
 - при звільненні працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.
 - працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстави, передбаченої пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП протягом одного року має право на укладення трудового договору

у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації

- роботодавець повинен попередити працівника про звільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого звільнення.

Разом з **копією наказу про звільнення** роботодавець **зобов'язаний** видати працівникові також і **письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні**.

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, — у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

Варто зазначити, що в день припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний виконати всі свої зобов'язання та надати працівникові всі виплати, включаючи компенсацію за відпустку, яку не використав працівник

Попередження про припинення трудових відносин

Про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці.

Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні.

*Призупинення трудових відносин (з 19.07.2022р)

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість обом сторонам трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому зазначається інформація про причини призупинення, строк призупинення трудового договору, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, умови відновлення дії трудового договору та інше.



СОЦІАЛЬНИЙ ВНЕСОК ТА ПОДАТОК НА ПРИБУТОК

Податки, які сплачує роботодавець за кожного працівника

22% Становить розмір Єдиного соціального внеску від нарахованої заробітної плати.

Цей відсоток застосовується до заробітної плати, яка менша 15 прожиткових мінімумів для працездатної особи, якщо заробітна плата більша, то решта не оподатковується.

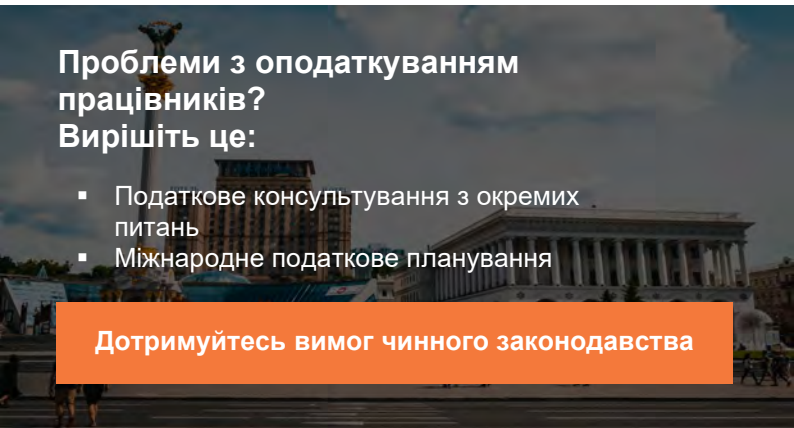
Прожитковий мінімум для працездатної особи з 1 січня 2023 року встановлений в розмірі 6700 грн.(бл.170 євро)

Податки, які сплачуються працівником

1.5% від нарахованої заробітної плати - розмір військового збору, який сплачує кожен працівник

Податок на прибуток

18% від нарахованої заробітної плати - розмір податку на прибуток



**Проблеми з оподаткуванням працівників?
Вирішіть це:**

- Податкове консультування з окремих питань
- Міжнародне податкове планування

Дотримуйтесь вимог чинного законодавства

РОБОЧИЙ ЧАС ТА ЧАС ВІДПОЧИНКУ

Робочий час

40 годин/тиждень

Як правило, робочий тиждень триває 40 годин. **Зазвичай це п'ятиденний робочий тиждень, але роботодавець може ввести шестиденний робочий тиждень.** У цьому випадку працівник не може працювати більше семи годин на день.



За день до національного свята робочий день коротший на годину.

***Змінами з 19.07.2022р. передбачено:**

Нормальна тривалість робочого часу у період воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення і т. і.)

У період дії воєнного стану положення про святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП) не застосовуються.

Деякі категорії працівників мають право працювати меншу кількість годин на тиждень. Для працівників, які працюють у шкідливих умовах робочий тиждень обмежений 36 годинами. Також можуть отримати дозвіл на короткий робочий день або тиждень з пропорційною зміною заробітної плати вагітні жінки, жінки, які мають дитину до 14 років, дитину-інваліда, або ті, хто доглядає за хворим членом сім'ї на підставі рекомендації лікаря.

Відпустка

Відповідно до чинного законодавства України, періодичність щорічної відпустки визначається відповідно до графіків, які готуються на початку року і враховують інтереси як роботодавця, так і працівника.



Працівник має право на мінімальну щорічну відпустку тривалістю 24 календарних днів за відпрацьований рік.

Право працівника на щорічні основну та додаткові відпустки повної тривалості у перший рік роботи настає після закінчення шести місяців безперервної роботи на даному підприємстві. Проте, якщо працівник працював в компанії менше року, то щорічна відпустка надається пропорційно часу, фактично випрацьованого, на основі розрахунку 2 дні відпустки за кожен відпрацьований місяць. Роботодавець також має право надавати своїм працівникам довшу відпустку. Проте, є певні категорії працівників, які мають право на довшу відпустку і роботодавець зобов'язаний її надати:

- особи, які входять до третьої групи осіб з обмеженими можливостями, їх щорічна відпустка має тривати 26 календарних днів.
- особи, які перебувають в першій або другій категорії осіб з обмеженими фізичними можливостями, їм передбачається відпустка 30 календарних днів.
- неповнолітні, їх щорічна відпустка повинна тривати 31 календарний день
- вчителі та викладачі маю право на відпустку тривалістю 56 календарних днів.

Співробітники, які мають ненормований робочий день мають право на щорічну додаткову відпустку тривалістю до 7 календарних днів на рік.

***З 19.07.2022р. передбачено зміни:**

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки обмежується тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік. Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарних дні, то надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після закінчення його дії. **Невикористані дні щорічної основної відпустки, право на які працівник набув у попередні робочі роки, не надаються у період дії воєнного стану.** У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної основної відпустки. **За погодженням з Роботодавцем! Це право, а не обов'язок!**

Виключено право працівника на переведення залишку щорічну відпустку до нового роботодавця у разі переведення на інше місце роботи. Тобто працівники, переведені на роботу з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку не мають право переводити залишок відпустку та повинні одержати грошову компенсацію під час звільнення.

До стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку **НЕ зараховується** період військової служби

Заробітна плата працівникам **за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.**

За працівниками, призваними на військову службу визначено обов'язок роботодавця щодо збереження місця роботи та посади.

Неоплачувана відпустка

Українське законодавство передбачає два види відпустки без оплати:

- надається працівникам в обов'язковому порядку;
- надається за взаємною згодою роботодавця і працівника;

Найбільш поширеною формою відпустки без збереження заробітної плати є відпустка за проханням працівника.

Відпустки, які в **обов'язковому порядку надаються роботодавцем**, полягають в наступному:

- матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину-інваліда, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- у зв'язку з весіллям (10 календарних днів);
- в зв'язку зі смертю родича (до 7 днів, в тому випадку, якщо померлий був родичем по крові або по шлюбу, і до 3-х днів для інших осіб);
- для батька, дружина якого бере відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами, тривалість такої відпустки може тривати 14 календарних днів;
- для матері, щоб доглядати за дитиною, яка потребує догляду, поки дитина не досягне віку 6 років;
- для змінної / неповної зайнятості до закінчення щорічної відпустки на основному місці роботи.

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику може надаватися відпустка без збереження заробітної плати на термін, обумовлений угодою між працівником та власником або уповноваженим ним органом але не більше 15 календарних днів на рік:

- на період дії карантинних заходів щодо запобігання коронавірусної інфекції;
- на період дії воєнного стану в Україні (не обмежено в кількості днів, але не більше ніж до закінчення дії воєнного стану)

***З 19.07.2022р. внесено зміни:**

У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому **відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку**, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки". Законом не передбачено право роботодавця відмовити такому працівникові у наданні цієї відпустки.



БОНУСИ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Найбільш поширені бонуси для працівників:



фінансові бонуси



професійні тренінги;



мовні курси



можливість працювати вдома



додаткові вихідні



знижки на продукти/сервіси компанії



гнучкий графік роботи



службовий телефон



службовий автомобіль

Фінансові бонуси додаються до нарахованої заробітної плати і оподатковуються відповідно.

Такі бонуси, як професійні тренінги, мовні курси, службовий автомобіль (використані для робочих потреб) вважаються витратами компанії і зменшують розмір податків, що сплачуються компанією.

Будь-які особисті (персональні) бонуси оподатковуються відповідно до нарахованої заробітної плати.



ТИМЧАСОВА ЗАЙНЯТІСТЬ

Загальна характеристика

Ці види робіт можуть бути оформленні угодою про надання тимчасових послуг. Під тимчасовою зайнятістю розуміються сезонні роботи.

Сезонні роботи являють собою роботи, які в силу певних кліматичних особливостей можуть виконуватися тільки певний період часу

Тимчасовою зайнятістю можна також вважати заміну певного працівника, який тимчасово не може виконувати дані обов'язки (наприклад, через хворобу). Ці трудові відносини також оформлюються у вигляді строкового трудового договору.



НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА

Основні документи, що регулюють трудові відносини:

- Кодекс законів про працю України № 322-VIII;
- Цивільний кодекс України № 435-IV;
- Про зайнятість населення № 5067-VI;
- Про оплату праці 108/95-ВР;
- Про умови праці працівників зайнятих на сезонних роботах № 310-09;
- Про міжнародне право № 2709-IV;

Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX (Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 та статті 15 цього Закону статей Закону, які стосуються виплат державою, що здійснює військову агресію проти України, пов'язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії).

Відмова від відповідальності

Звертаємо Вашу увагу на те, що стаття підготовлена для загального ознайомлення з даним питанням та не є індивідуальною консультацією спеціаліста. Крім того, оскільки законодавство постійно змінюється, деяка інформація також може змінитися вже після того, як стаття була опублікована, і Assase не несе ніякої відповідальності за потенційні ризики та збитки, спричинені шляхом вживання заходів на основі інформації викладеної вище.



КОМПЛЕКСНІ РІШЕННЯ ДЛЯ ОБЛІКУ ЗАРОБІТНОЇ ПЛАТИ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ КАДРІВ

Розкрийте потенціал переведення розрахунку заробітної плати та управління персоналом у більш стратегічну функцію. Отримайте доступ до безперервних інновацій та скористайтеся індивідуальними онлайн-рішеннями з додатковою перевагою не лише для вашої HR-команди, але й для всіх ваших співробітників. Ми впевнені, що задовольнимо ваші найвищі очікування щодо повної відповідальності, дотримання законодавства та бажаного досвіду співробітників

У наш портфель послуг входять:

- Облік заробітної плати
- Консультації з оподаткування нерезидентів
- Консультації з податку на доходи фізичних осіб
- Кадрове адміністрування
- Кадровий аутсорсинг та аудит
- Абонентське кадрове адміністрування
- Відповідальність працівника і роботодавця
- Внутрішній трудовий розпорядок
- Захист персональних даних
- Колективні правовідносини
- Охорона праці на підприємстві
- Працевлаштування іноземців
- Розробка нормативних документів підприємства
- Аутсорсинг і підбір персоналу
- Консультації з питань трудового законодавства

Забезпечте усі потреби вашої компанії

ЗВ'ЯЖІТЬСЯ З НАМИ

ukraine@accace.com
+380 443 644 046



ПРО АССАСЕ УКРАЇНА

Ассасе Україна була заснована у Києві в 2007 році і пропонує повний спектр бухгалтерських, податкових та корпоративних послуг під одним дахом для широкої клієнтської бази. Спочатку заснована в Центральній та Східній Європі в 2006 році, Ассасе входить до числа провідних постачальників аутсорсингових та консалтингових послуг у регіоні. Залучаючи понад 800 експертів, ми маємо величезний досвід роботи з малими та великими аутсорсинговими проектами, що охоплюють декілька країн, та надаємо повний спектр послуг більш ніж 2,000 клієнтів.

ПРО АССАСЕ GROUP

Ассасе - проактивний консалтинговий та аутсорсинговий партнер, який долає розрив між потребами та рішеннями. Поєднуючи розумні та оптимізовані технології з комплексним підходом, ми надаємо клієнтам всебічну підтримку і розглядаємо їхні справи як свої власні. Маючи понад 800 експертів та понад 2,000 клієнтів, ми маємо величезний досвід сприяння безперебійному функціонуванню та зростанню малих і великих міжнародних компаній.

Ассасе працює на міжнародному рівні як Ассасе Circle, спільно створена бізнес-спільнота однодумців - постачальників ВРО послуг та консультантів, які надають видатні послуги з підвищеним рівнем обслуговування клієнтів та стирають кордони надання послуг. Охоплюючи понад 50 юрисдикцій з майже 2,500 професіоналами, ми підтримуємо понад 15,000 клієнтів, переважно середні та міжнародні компанії зі списку Fortune 500 з різних секторів, і обробляємо щонайменше 200,000 платіжних листів по всьому світу.

www.ua.accace.com | www.accace.com | www.circle.accace.com