

UCRAINA

NOTA SU QUESITI DI LAVORO



20
25

Quesiti di lavoro

1. Contratto di lavoro

Secondo la legislazione ucraina, un dipendente non può essere autorizzato a lavorare senza la conclusione di un contratto di lavoro redatto per ordine o delibera del datore di lavoro e senza notifica al servizio fiscale di stato.

Il contratto di lavoro viene concluso, di norma, per iscritto. Il rispetto della forma scritta è obbligatorio durante la conclusione di un contratto di lavoro:

- sul lavoro in aree con condizioni naturali particolari e condizioni di elevato rischio per la salute;
- sul lavoro a distanza o sul lavoro da casa;
- quando si conclude un contratto, ecc.

Ma durante la legge marziale, le parti secondo un accordo determinano la forma del contratto di lavoro.

Un contratto di lavoro può essere a tempo indeterminato o concluso per un determinato periodo di tempo o per la durata di un determinato lavoro.

Di norma, il contratto di lavoro a tempo determinato viene concluso nei casi in cui il rapporto di lavoro non può essere instaurato a tempo indeterminato, tenuto conto della natura del lavoro successivo, degli interessi del lavoratore e negli altri casi previsti dalla normativa della legislazione dell'Ucraina. Durante la legge marziale, i datori di lavoro possono concludere contratti di lavoro a tempo determinato al fine di eliminare la carenza di personale e di manodopera, anche a causa dell'effettiva carenza di lavoratori che sono stati evacuati in un'altra area.

2. Contratto di lavoro [scritto a tempo determinato]

Il contratto [scritto a tempo determinato] è una forma speciale di contratto di lavoro. Nel contratto [scritto a tempo determinato] mediante accordo delle parti può essere stabilito:

- il suo periodo di validità;
- diritti, doveri e responsabilità delle parti (incluso quella materiale);
- condizioni di sostegno materiale e organizzazione del lavoro del dipendente;
- termini di risoluzione del contratto.

L'ambito di applicazione del contratto [scritto a tempo determinato] è determinato dalle leggi dell'Ucraina. Così, il contratto di lavoro [scritto a tempo determinato] viene concluso con l'amministratore dell'azienda. Poiché il capo dell'azienda non è solo nei rapporti di lavoro, ma anche in quelli aziendali, il contratto di lavoro [scritto a tempo determinato] viene firmato per conto dell'azienda da una persona autorizzata dall'assemblea generale dei soci.

3. Periodo di prova

Al momento della conclusione di un contratto di lavoro può essere stabilita una prova prevista dall'accordo delle parti. La condizione riguardante la prova deve essere stipulata nell'ordine (delibera) di assunzione.

Come regola generale, la prova non viene stabilita nel caso di assunzione:

• i giovani lavoratori (specialisti) dopo la laurea presso un istituto didattico;

• le persone collocate in aspettativa dal servizio militare o quello alternativo;

le donne incinte;

le madri sole che hanno un figlio di età inferiore a 14 anni o un figlio con disabilità;

i soggetti con i quali viene concluso un contratto di lavoro a tempo determinato per un periodo massimo di 12 mesi;

sfollati interni.

Ma durante il periodo della legge marziale la condizione di periodo di prova durante l'assunzione al lavoro può essere stabilita per qualsiasi categoria di dipendenti.

Il periodo di prova durante l'assunzione al lavoro non può superare i 3 mesi (per i lavoratori - 1 mese) e in alcuni casi - 6 mesi.

4. Ore lavorative

Come regola generale, l'orario di lavoro normale dei dipendenti non può superare le 40 ore settimanali. Tuttavia, durante il periodo di legge marziale, può essere aumentato a 60 ore per i dipendenti impiegati nelle infrastrutture critiche (nel settore della difesa, nell'ambito della garanzia del sostentamento della popolazione, ecc.). Per certe categorie di lavoratori sono stabiliti orari di lavoro ridotti.

Per i lavoratori è stabilita una settimana lavorativa di 5 giorni con due giorni liberi. La legislazione ucraina consente l'istituzione di una settimana lavorativa di 6 giorni con un giorno libero in singoli casi.

Il datore di lavoro può applicare ore straordinarie solo in casi eccezionali definiti dalla legge, in particolare:

- nell'esecuzione di opere necessarie alla difesa del Paese, alla prevenzione delle catastrofi naturali, agli incidenti industriali e all'immediata eliminazione delle loro conseguenze;
- se è necessario terminare il lavoro iniziato, se la sua cessazione può comportare danni o distruzione dei beni;
- se è necessario effettuare operazioni di carico e scarico al fine di prevenire o eliminare i tempi di inattività del trasporto o l'accumulo di merci nei punti di partenza e di destinazione, ecc.

5. Retribuzione e ferie

Il dipendente ha il diritto di essere pagato per il suo lavoro in base al contratto di lavoro concluso. La dimensione della retribuzione non può essere inferiore al salario minimo. Gli stipendi vengono pagati in grivnie (la valuta nazionale dell'Ucraina).

La retribuzione viene corrisposta ai dipendenti regolarmente nei giorni lavorativi almeno due volte al mese entro il 22 del mese corrente ed entro il 7 del mese successivo.

I lavoratori in Ucraina hanno diritto per le ferie annuali, sociali e di altro tipo. Le ferie annuali di base sono concesse ai lavoratori per una durata di almeno 24 giorni di calendario all'anno lavorativo completato, conteggiato a partire dalla data di stipulazione del contratto di lavoro.

Inoltre, i dipendenti possono avere diritto per un congedo aggiuntivo fino a 35 giorni di calendario per lavoro nelle condizioni di lavoro dannose e difficili o per la natura speciale del lavoro.

Durante il periodo di legge marziale, al dipendente può essere concesso qualsiasi tipo di congedo in aggiunta alle ferie annuali di base di 24 giorni di calendario, a discrezione del datore di lavoro, senza retribuzione. Questa regola non si applica ai congedi per gravidanza e parto, ai congedi per la cura dei bambini fino ai tre anni di età e ai congedi per adozione di un figlio.

6. Risoluzione e sospensione del rapporto di lavoro

La risoluzione dei rapporti di lavoro è consentita solo per i motivi previsti dalla legislazione ucraina. Ad esempio, un contratto di lavoro viene risolto secondo un accordo delle parti, in relazione alla scadenza del termine, su iniziativa del dipendente, su iniziativa del datore di lavoro, ecc.

Di norma generale, il lavoratore ha il diritto di recedere da un contratto di lavoro stipulato a tempo indeterminato dandone comunicazione scritta al datore di lavoro con 2 settimane di anticipo.

Il lavoratore ha il diritto di recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato di sua spontanea volontà entro il termine da lui stabilito, se il datore di lavoro ha commesso mobbing nei confronti del dipendente o non ha adottato misure per risolverlo, in presenza di una decisione apposita del tribunale.

Un contratto di lavoro a tempo determinato può essere risolto anticipatamente su richiesta del dipendente in caso di malattia o invalidità che gli impedisca di svolgere il lavoro previsto dal contratto. Sia i contratti di lavoro a tempo determinato che quelli a tempo indeterminato devono essere risolti nel momento richiesto dal lavoratore, se:

- il datore di lavoro viola la legislazione sul lavoro, i termini del contratto di lavoro;
- la richiesta di dimissioni volontarie da parte del dipendente sia causata dall'impossibilità di proseguire il lavoro per validi motivi.

La risoluzione del contratto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro è possibile, in particolare, nei casi seguenti:

- cambiamenti nell'organizzazione della produzione e del lavoro, compresa la liquidazione, la riorganizzazione, il fallimento o la riconversione della società, la riduzione del numero dei dipendenti o del personale;
- rivelata inadeguatezza del dipendente al ruolo che ricopre o all'attività lavorativa svolta per insufficiente qualificazione o stato di salute;
- inadempimento sistematico delle mansioni lavorative da parte del dipendente senza validi motivi;
- abbandono del posto di lavoro senza validi motivi;
- mancata presentazione al lavoro per più di 4 mesi consecutivi per inabilità temporanea;
- accertamento dell'incompatibilità del lavoratore con l'incarico ricoperto o con l'attività lavorativa svolta durante il periodo di prova.

Inoltre, la risoluzione del contratto di lavoro su iniziativa del datore di lavoro con determinate categorie di dipendenti può essere effettuata a determinate condizioni, in particolare nei casi seguenti:

- la violazione grave da parte dell'amministratore dell'azienda o di una sua divisione separata, dei suoi sostituti, del ragioniere capo dell'azienda e dei suoi sostituti;
- se il dipendente ha un conflitto di interessi reale o potenziale;
- revoca dei poteri dei funzionari;
- l'impossibilità di fornire al dipendente il lavoro previsto dal contratto di lavoro a causa della distruzione (assenza) della produzione, delle condizioni organizzative e tecniche, dei mezzi di produzione o della proprietà del datore di lavoro a seguito delle azioni belliche.

Solo durante il periodo della legge marziale è consentito licenziare un dipendente su iniziativa del datore di lavoro durante il periodo di incapacità temporanea al lavoro, nonché durante il periodo di ferie del dipendente (ad eccezione delle ferie per gravidanza e parto e congedo per prendersi cura di un bambino fino al compimento dei tre anni di età).

Durante il periodo di legge marziale in Ucraina, è possibile sospendere la validità del contratto di lavoro, ovvero la cessazione temporanea da parte del datore di lavoro della fornitura di lavoro al dipendente e la cessazione temporanea della prestazione del lavoro da parte del dipendente ai sensi del contratto di lavoro concluso. Il rimborso delle retribuzioni, delle cauzioni e degli indennizzi ai dipendenti per il periodo di sospensione si infligge interamente alla Federazione Russa.

7. Occupazione degli stranieri

I datori di lavoro ucraini hanno il diritto di impiegare manodopera straniera in base a un permesso adeguato. Il permesso deve essere ottenuto non solo per i dipendenti stranieri, ma anche, ad esempio, per i lavoratori stranieri venuti in trasferta.

Il permesso si rilascia, in particolare, per un periodo:

Дозвіл видається, зокрема, на строк:

- di validità del contratto economico estero tra entità commerciali ucraina e straniera, ma non oltre a 3 anni - per i lavoratori stranieri venuti in trasferta;
- di validità del contratto di lavoro (contratto [scritto a termine determinato]) o contratto di gig, ma per non più di 2 anni - per gli altri dipendenti stranieri e lavoratori di gig.

Tali permessi possono essere prorogati. La domanda di proroga del permesso viene presentata dal datore di lavoro entro 20 e non prima di 50 giorni di calendario prima della scadenza del permesso.

Il permesso di lavoro in Ucraina non è richiesto, in particolare, per gli stranieri:

- che risiedono permanentemente in Ucraina;
- addetti ai servizi di emergenza e salvataggio per eseguire lavori urgenti;
- dipendenti degli uffici di rappresentanza stranieri registrati sul territorio dell'Ucraina;
- che sono arrivati in Ucraina per partecipare alla realizzazione di progetti internazionali di assistenza tecnica.

La nota e' stata redatta dallo studio legale DLF Attorneys-at-law

Per maggiori informazioni:

*ICE - Agenzia per la promozione all'estero e
l'internazionalizzazione delle imprese italiane*

Ufficio ICE di Kiev

*Sezione per la promozione degli Scambi
dell'Ambasciata d'Italia a Kiev*

T. 00/380444903930

kiev@ice.it

<https://www.ice.it/it/mercati/ucraina>

<https://www.ice.it/en/markets/ukraine>



www.ice.it

Italian Trade Agency 

ITA - Italian Trade Agency 

[@ITAttradeagency](https://twitter.com/ITAttradeagency) 

[@itatradeagency](https://www.instagram.com/itatradeagency) 