

НОВЕ В ТРУДОВОМУ ЗАКОНОДАВСТВІ В ПЕРІОД ВОЄННОГО СТАНУ

На прикладі Закону України «Про організацію
трудових відносин в умовах воєнного стану

Зубець Ольга Анатоліївна

Головний правовий інспектор праці ПМГУ

Щодо укладення трудового договору (ст. 2 Закону):

- 1) форма трудового договору визначається за згодою сторін;
- 2) умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;
- 3) роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутніх працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома.

Переведення та зміни істотних умов праці за згодою сторін (ст. 3 Закону):

- роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.
- У період дії воєнного **стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці**, передбачених частиною третьою ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 4 Закону):

- працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві (без двотижневого строку попередження), якщо підприємство розташоване в районах ведення бойових дій, які загрожують його життю та здоров'ю (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

-

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 5 Закону):

- допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в 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, 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
- норми статті 43 КЗпП (звільнення за попередньою згодою профкому первинної профспілкової організації) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

Особливості встановлення та обліку робочого часу та часу відпочинку (ст.6 Закону):

- Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану **може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).**
- Тим працівникам, яким установлена скорочена тривалість робочого часу, у період дії воєнного стану **не може перевищувати 40 годин** на тиждень.
- П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, час початку і закінчення щоденної роботи встановлюється роботодавцем самостійно.
- Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
- У період дії воєнного стану не застосовуються норми [ст. 53 \(скорочення напередодні святкових\)](#), [частини першої](#) ст. 65 (щодо граничних норм надурочних), частин [третьої - п'ятої](#) статті 67 (щодо перенесення святкових), [статей 71 \(щодо заборони роботи у вихідні\), 73 \(відміна святкових\), 78-1 \(неврахування святкових при відпустках\)](#) КЗпП України.
- При збільшенні тривалості робочого часу оплата праці повинна проводитися **пропорційно** до збільшення норми праці.

Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця (ст.7 Закону):

- У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.
- У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.
Найчастіше це вайбер чи електронна пошта.

Робота в нічний час (ст. 8 Закону):

- У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.
- У період дії воєнного стану норми частин [першої](#) і [другої](#) статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються. *(це щодо скорочення робочого часу у нічний час)*

Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників (ст 9):

- У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Оплата праці (ст. 10 Закону):

- Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.
- Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
- Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
- Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
- У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Зупинення дії окремих положень колективного договору (ст. 11 Закону):

- На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Відпустки (ст.12 Закону):

- У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.
- Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.

Відпустки (ст.12 Закону):продовження

- У період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку, передбачену [абзацом першим](#) цієї частини, за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.
- У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми [частини сьомої](#) статті 79 (обмеження 12 місяцями), [частини п'ятої](#) статті 80 (обмеження 2 роками) Кодексу законів про працю України та [частини п'ятої](#) статті 11, [частини другої](#) статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.
- У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до [статті 24](#) Закону України "Про відпустки".

Відпустки (ст.12 Закону):продовження

- 2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).
- 3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки", без зарахування часу перебування у такій відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

Відпустки (ст.12 Закону):продовження

- 4. 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".

Призупинення дії трудового договору (ст.13 Закону):

- 1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором **у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.**
- Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін 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 не тягне за собою припинення трудових відносин.
- Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.

Продовження

- 2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, тощо.
- 3. У разі незгоди працівника із наказом роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника відповідний наказ може бути оскаржений до Державної служби з питань праці, яка видає припис у разі порушення обов'язковий до виконання протягом 14 к. д.
- 4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Діяльність профспілок (ст. 14 Закону):

- 1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.
- 2. На період дії воєнного стану призупиняється дія [статті 44](#) Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів.

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України (ст. 15 Закону):

- 1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.
- 2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану (ст. 16 Закону):

- 1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.