

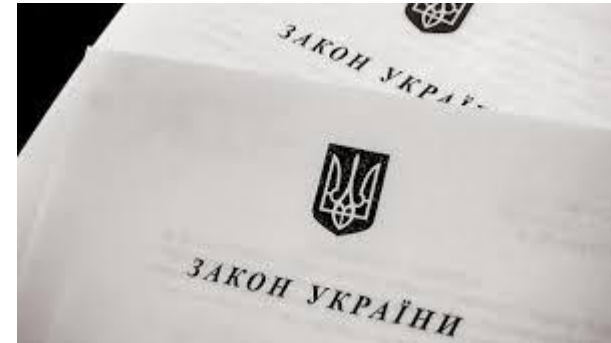


НОВІ ПРАВИЛА ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Ольга ЧОРНА, заступниця директора
Регіонального центру з надання
безоплатної вторинної правової допомоги
у Хмельницькій області

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

від 15.03.2022 № 2136-IX, набрав чинності
24.03.2022 <https://bit.ly/3qHKwDW>



УМОВИ:

- усі підприємства, установи, організації в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності,
- особи, які працюють за трудовим договором з фізичними особами,
- на період дії воєнного стану.

Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану:

- форма трудового договору;
- випробування працівника під час прийняття на роботу **може** встановлюватися для будь-якої категорії працівників;
- строкові трудові договори **у період дії** воєнного стану **або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.**

Зміна істотних умов праці - зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших (частина третя статті 32 КЗпП України)

Зміна істотних умов праці згідно ЗУ №2136:

військовий стан;

роботодавець має право перевести;

на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором;

без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії).

Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані такі умови:

1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;

2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника);

3) оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Працівники **можуть** і ще краще, коли будуть попереджені про зміну істотних умов праці **відразу після прийняття** роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, **але не пізніше допуску** до роботи зі зміненими умовами праці.

Наказ (28.03.2022) - Ознайомлення (28.03.2022) - Допуск до роботи (29.03.2022)

Працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, **але не можуть** у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації — **не можуть бути звільнені** відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП.

Такі працівники можуть бути направлені у **простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору**.

Розірвання трудового договору за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві працівника за наявності таких умов:

- 1) ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;
- 2) робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця (крім загальних підстав) дозволено:

- 1) у період тимчасової непрацездатності,
- 2) у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку),
- 3) 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.

УВАГА! Звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності

Робочий час та відпочинок (право, а не обов'язок роботодавця):

Тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати **60 годин на тиждень**.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем (комендантська година).

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до **24 годин**.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми:



На період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;
- тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;
- обмеження граничних норм надурочних робіт;
- перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;
- перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;
- заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

У період дії воєнного стану:

1) 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 (ст.8).

2) 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.

3) працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 ЗУ №2136), можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

Оплата праці:

1. Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
2. У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці - довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
3. Якщо вищезгадані обставини не доведено — роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством. Форс-мажор не звільняє від виконання самого зобов'язання.
4. Можливе зупинення дії окремих положень колективного договору.

Відпустка

1. Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю **24 календарні дні**.
2. 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.
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».

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками.

Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором (*працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи*).

Дія трудового договору **може** бути призупинена **у зв'язку з військовою агресією проти України**, що виключає можливість надання та виконання роботи (*головна умова - абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи*).

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості **мають повідомити** один одного у будь-який доступний спосіб (*письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій*).

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України (*роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б*).

[WikiLegalAid](#)

довідково-інформаційна платформа
правових консультацій <https://bit.ly/3Nrh9zv>

Звернутися до нас
за безкоштовним телефоном
0 800 213 103

Завітати до одного з наших
центрів, що працюють
по всій Україні <https://bit.ly/3Dg5kYp>

Отримати безкоштовну
онлайн юридичну консультацію
<https://bit.ly/36TevSm>



Контакти - <https://www.legalaid.gov.ua/tsentry/>

Хмельницький місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги

Адреса: вул. Соборна, буд. 75, 2 поверх, м. Хмельницький, 29000, Україна
(0382) 65-77-88

Кам'янець-Подільський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги

Адреса: вул. Пушкінська, буд. 44, м. Кам'янець-Подільський, 32300, Україна
(03849) 5-01-59

Старокостянтинівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги

Адреса: вул. Миру, буд. 1/2, 1 поверх, м. Старокостянтинів, 31100, Україна
(03854) 4-54-75

Шепетівський місцевий центр з надання безоплатної вторинної правової допомоги

Адреса: вул. Героїв Небесної Сотні, буд. 44, м. Шепетівка, 30400, Україна
(03840) 4-00-15