



# KINSTELLAR

## Огляд останніх змін до трудового законодавства

Серпень 2022 – У зв'язку з викликами воєнного стану та тривалою необхідністю адаптації трудових норм до сучасних потреб бізнесу та працівників, в Україні здійснюється масштабна реформа трудового законодавства.

Першу частину реформи було здійснено у березні 2022 року, при прийнятті Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», [ключові особливості якого ми аналізували раніше](#). Нещодавно Верховна Рада України продовжила реформування шляхом прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». Цей закон, що набрав чинності 19 липня 2022 року, містить як (1) зміни до Кодексу законів про працю України та деяких інших актів трудового законодавства загальної дії, так і (2) оновлення щодо регулювання трудових відносин виключно впродовж воєнного стану.

Ми підготували короткий [огляд останніх змін до трудового законодавства](#), а також виокремили деякі аспекти, щодо яких нововведення очікуються найближчим часом.

# 01. ЗМІНИ ДО ЗАГАЛЬНИХ НОРМ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА



## Нові підстави припинення трудового договору

- смерть роботодавця-фізичної особи або визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою/оголошення померлою;
- смерть працівника, визнання його безвісно відсутнім/оголошення померлим;
- відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль;
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі неможливості забезпечення працівника роботою, у зв'язку із знищенням (відсутністю) необхідних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (передбачено також додаткові гарантії та особливий порядок вивільнення).



## Звуження обсягу прав мобілізованих працівників

- скасовано обов'язок роботодавця зберігати середній заробіток за мобілізованими працівниками, тими, хто вступив на військову службу за контрактом, резервістами (не стосується осіб, які підписали контракт добровольця територіальної оборони);
- передбачено, що час, коли працівники перебували на військовій службі, і за ними не зберігався середній заробіток, не зараховується до стажу, що дає право на щорічну відпустку.



## Зміни щодо відпусток

- скасовано можливість перенесення невикористаних відпусток та відповідної грошової компенсації при переведенні працівника на інше місце роботи;
- уточнено, що трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші правила виплати відпускних (загальне правило – виплата до початку відпустки).



## Інші зміни

- деталізовано порядок інформування працівників перед початком роботи, та уточнено дистанційну процедуру інформування працівників та ознайомлення з документами роботодавця;
- передбачено обов'язок інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про можливість працевлаштування на невизначений строк;
- введено обов'язок видавати працівнику повідомлення про нараховані та виплачені суми при звільненні з зазначенням окремо кожного виду виплати, та обмежено період максимальної компенсації (до 6 місяців) за затримку розрахунку при звільненні;
- передбачено, що строки позовної давності у трудових спорах щодо виплати всіх сум, що належать працівнику при звільненні, становлять три місяці з дня одержання працівником письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.

# 02. ЗМІНИ ДО ЗАКОНОДАВСТВА, ДІЙСНОГО ЛИШЕ У ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ



## Обмін документами під час воєнного стану

- уточнено, що сторони трудового договору можуть домовитися про будь-який спосіб електронної комунікації для обміну документами.



## Зміни щодо відпусток під час воєнного стану

- запроваджено новий вид неоплачуваної відпустки (до 90 календарних днів) для працівників, які виїхали за межі України або набули статусу внутрішньо переміщених осіб;
- передбачено право роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника до 24 календарних днів.



## Удосконалення механізму призупинення трудового договору

- визначено процедуру оформлення призупинення, механізм відновлення дії призупиненого трудового договору, та деякі обмеження щодо застосування призупинення до окремих категорій працівників;
- введено механізми оскарження призупинення та скасування роботодавцем наказу про призупинення.



## Зміни щодо окремих аспектів організації праці у воєнний час

- змінено правила встановлення збільшеної нормальної тривалості робочого часу та 5- або 6-денного робочого тижня – зокрема, збільшення нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень допускається тільки щодо працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури;
- відновлено компенсацію за роботу у вихідний день;
- уточнено строк повідомлення про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці (не пізніше запровадження таких умов).



## Часткове відновлення перевірок Держпраці

- визначено обмежений перелік підстав та питань, з яких відновлено перевірки;
- у разі усунення роботодавцем виявлених порушень, штрафи не застосовуватимуться.

# 03. **NOTA VENE: ПОДАЛЬШІ НАПРЯМКИ ТРУДОВОЇ РЕФОРМИ**



## **Закон України №2421-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом»**

*Статус: Закон набрав чинності 10 серпня 2022 року*

- Запроваджено трудовий договір з нефіксованим робочим часом – без встановлення конкретного часу виконання роботи, та без гарантування роботодавцем постійного надання роботи.
- Обмежено кількість таких договорів, укладених одним роботодавцем, передбачено мінімальну тривалість робочого часу на місяць, особливі гарантії щодо оплати праці, підстави припинення таких договорів, підстави відповідальності сторін, тощо.
- Мінекономіки має затвердити примірну форму такого трудового договору.



## **Законопроект №5371 (щодо договірного режиму регулювання трудових відносин)**

*Статус: Закон прийнято 19 липня 2022 року, очікує на підпис Президента*

- Передбачається запровадження договірного режиму регулювання трудових відносин, застосовного до певних категорій роботодавців (суб'єктів малого і середнього підприємництва з кількістю працівників до 250 осіб) та працівників (з місячною зарплатою понад 8 мінімальних зарплат).
- Пропонуються особливості порядку укладення та припинення трудового договору в умовах договірного режиму, надання відпусток, виплати зарплати, тощо.



## **Законопроект №5795 (щодо праці іноземців)**

*Статус: Законопроект прийнято за основу 08 липня 2022 року, готується на друге читання*

- Пропонується встановити рівні умови оплати праці для усіх працівників, незалежно від громадянства, шляхом скасування вимоги виплати іноземцю чи особі без громадянства заробітної плати у розмірі 5 або 10 мінімальних зарплат.
- Очікується удосконалення підстав видачі та продовження дії дозволів на застосування праці, відмови у видачі або продовженні дії таких дозволів, тощо.



По додаткову інформацію звертайтеся, будь ласка, до:

---



**Маргарити Карпенко**  
*Співкеруючого партнера,  
керівника практики  
трудового права*

+380 67 507 73 64  
[margarita.karpenko@kinstellar.com](mailto:margarita.karpenko@kinstellar.com)



**Ірини Ніколаєвсько**  
*Партнера*

+380 67 507 73 64  
[iryna.nikolayevska@kinstellar.com](mailto:iryna.nikolayevska@kinstellar.com)



**Максима Тесляра**  
*Старшого юриста*

+380 68 244 41 01  
[maksym.tesliar@kinstellar.com](mailto:maksym.tesliar@kinstellar.com)



**Олени Каньді**  
*Юриста*

+380 68 244 41 01  
[olena.kandya@kinstellar.com](mailto:olena.kandya@kinstellar.com)

---

*Це інформаційне повідомлення не є юридичною консультацією та носить виключно інформаційний характер. Інформація є актуальною на дату публікації і може змінюватись. Якщо ви бажаєте отримати більш детальну та актуальну інформацію, будь ласка, звертайтеся до нас.*