

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану

14 березня 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає особливості трудових відносин в період дії воєнного стану (далі – **«Закон»**). 23 березня 2022 року Закон було підписано Президентом України та офіційно опубліковано, а 24 березня 2022 року Закон набирає чинності. Відповідно до Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного часу в Україні», який було затверджено Верховною Радою України, воєнний стан продовжено до 25 квітня 2022 року.

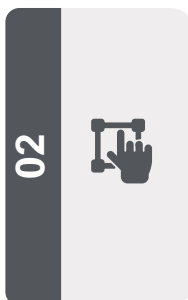
Положення Закону поширюються на трудові відносини працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Закон передбачає, серед іншого, такі зміни у період дії воєнного стану:



Особливості укладення трудоного договору

- ❑ Сторони за згодою визначають форму трудового договору.
- ❑ Умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.
- ❑ Роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.



Особливості переведення та зміни істотних умов праці

- ❑ Роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, але для цього мають бути дотримані певні умови.
- ❑ У період дії воєнного стану норми про двомісячний строк попередження про зміну істотних умов праці не застосовуються.



03



Закон визначає особливості припинення трудових відносин

- ❑ Працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві. Це можливо у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, та існування загрози для життя і здоров'я працівника (крім випадків примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).
- ❑ У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, або першим робочим днем після закінчення відпустки.
- ❑ Згода профспілки на звільнення працівників не потрібна, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

04



Робочий час

- ❑ Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.
- ❑ Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.
- ❑ Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
- ❑ У період дії воєнного стану не застосовуються норми щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, граничні норми застосування надурочних робіт, перенесення святкових або неробочих днів, які збігаються з вихідним днем, заборона роботи у вихідні дні, компенсація за роботу у вихідні дні та правила щодо святкових і неробочих днів.
- ❑ У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

05



Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

- ❑ 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.
- ❑ Працівники, які мають дітей (за певними винятками), у період дії воєнного стану можуть залучатись за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.



06



Кадрове діловодство

- Порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

07



Оплата праці

- Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.
- Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дій 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.

08



Колективний договір

- Дія окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця може бути зупинена.

09



Відпустки

- Роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.
- Роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без обмеження по часу.



10



Призупинення дії трудового договору

- Законом передбачено можливість призупинення дії трудового договору – тимчасового припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.
- Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.
- Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.
- Про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.
- Відповідно до Закону, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію. Наразі невідомо яким чином такий механізм відшкодування може працювати.

За додатковою інформацією звертайтеся,
будь ласка, до:



Маргарити Карпенко
*Співкеруючого партнера,
керівника практики трудового
права*

+380 67 507 73 64
margarita.karpenko@kinstellar.com



Максима Тесляра
Старшого юриста

+380 68 244 41 01
maksym.tesliar@kinstellar.com

Інформація в цьому інформаційному повідомленні не є юридичною консультацією та носить 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.