**Одеська обласна організація**

**№ 12**

**березень 2022 р.**

**Новації трудового законодавства відповідно до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»**

**15 березня ВРУ ухвалила в цілому Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (законопроєкт**[**№ 7160**](https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/39225)**).** **23 березня його підписано Президентом та опубліковано в газеті «Голос України».**

[**Закон**](http://www.golos.com.ua/article/357672)**України**[**від 15.03.2022 р. № 2136-IX**](http://www.golos.com.ua/article/357672) **набирає чинності 24.03.2022 р.**

Діятиме він протягом воєнного стану, введеного відповідно до [Закону України "Про правовий режим воєнного стану”](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19), та втратить чинність з моменту припинення та скасування воєнного стану.А воєнний стан, запроваджений 24.02.2022 строком на 30 днів, **продовжено до 25 квітня.**

Цим законом визначаються особливості трудових відносин 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, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до [Закону України  “Про правовий режим воєнного стану”](https://docs.dtkt.ua/doc/389-19).

**У Законі зазначено, що на період дії воєнного стану:**

* вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачені ст. 43, 44 Конституції України;
* не застосовуються норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих цим законом.

Розглянемо, що передбачає зазначений Закон.

* **Новий порядок укладення трудового договору під час воєнного стану**

Спростили укладення трудових договорів на період дії воєнного стану.

* Роботодавець та працівник за згодою визначають форму трудового договору: усна або письмова.

Тобто обов’язковість укладення письмових трудових договорів, перелік яких визначено ст. 24 КЗпП, на час воєнного стану скасовано. Наприклад, контракт з керівниками підприємств, держслужбовцями, керівниками освітніх закладів, іноземцями тощо письмово може не укладатись. У такому випадку працівник та роботодавець керуються загальними нормами КЗпП та цього законопроєкту.

* Випробування під час прийняття на роботу може встановлюватися для всіх осіб без обмежень, визначених частиною третьою ст. 26 КЗпП.

Але не забуваємо про строк випробування, який становить не більше 3 місяців, про що вказуємо в наказі про прийняття працівника на посаду.

* Можливість укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Це забезпечить оперативне залучення нових працівників на місця тих, хто фактично відсутній унаслідок евакуації в іншу місцевість, перебування у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома.

Проте на посади, працівники яких перебувають у відпустці або відсутні через простій, роботодавці не можуть брати нових працівників.

Також слід визначити строк та процедуру встановлення роботодавцем відсутності працівника та необхідність встановити з ним зв'язок для з'ясування поважних причин відсутності.

* **Переведення та зміна істотних умов праці**

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком 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.

На період дії воєнного стану норми [ст. 32 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08#st32) про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

* **Розірвання трудового договору з ініціативи працівника**

У зв’язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров’я працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (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).

**Тобто працівник має право звільнитись за власнимбажанням «за один день», не чекаючи двохтижнів.**

І раніше у працівника була така можливість швидкого звільнення за наявності поважних причин, визначених ст. 38 КЗпП, зокрема з інших поважних причин.

Законопроєктом додано, по суті, ще одну поважну причину — ведення бойових дій у районі, де розташоване підприємство, та загроза для життя і здоров’я працівника.

* **Звільнення з ініціативи роботодавця**

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв’язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликаною знищенням у результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку.

На період дії воєнного стану 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, вказаним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

**На період дії воєнного стану норми**[**ст. 43 КЗпП**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2#st43)*(розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника)***не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів**.

* **Встановлення та облік часу роботи і часу відпочинку**

Щодо обліку часу роботи та відпочинку працівників під час воєнного стану цим Законом передбачено наступне.

**Нормальна тривалість робочого часу** працівників у період воєнного стану **збільшується із 40 до 60 годин на тиждень** і не може перевищувати цієї тривалості.

Також **збільшена тривалість скороченого робочого часу**. Тобто для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється така тривалість, на період воєнного стану вона **не може перевищувати 50 годин на тиждень.**

**Це стосується:**

* працівників віком від 16 до 18 років;
* осіб віком від 15 до 16 років;
* учнів віком від 14 до 15 років, які працюють у період канікул;
* учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час;
* працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці згідно з переліком виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затвердженим у порядку, встановленому законодавством;
* окремих категорій (учителів, лікарів та інших);
* жінок, які мають дітей віком до 14 років або дитину з інвалідністю.

Законом також передбачається, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин. Нагадаємо, що за загальним правилом ст. 70 КЗпП тривалість щотижневого безперервного відпочинку має бути не меншою за 42 години.

Також на період дії воєнного стану тривалість роботи напередодні святкових і неробочих днів не скорочується на одну годину. Винятків із цього правила немає.

Окрім цього, не діє норма щодо перенесення вихідного дня після святкового в разі їх збігу та не застосовуються рекомендації уряду щодо перенесення вихідних і робочих днів.

Норма щодо святкових днів на час воєнного стану, який продовжений до 26 квітня, також не застосовується.

**На період воєнного часу не діють норми щодо:**

* роботи у вихідні та святкові дні (ст. 71 КЗпП);
* компенсації за роботу у вихідні та святкові дні в разі залучення працівників у такі дні до роботи (ст. 72 КЗпП);
* обмеження для кожного працівника надурочних робіт у чотири години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік (частина перша ст. 65 КЗпП).

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями.

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

* **Організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця**

На час воєнного стану організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів здійснюється на розсуд роботодавця.

* **Робота в нічний час**

На час воєнного стану не залучаються без крайньої необхідності до роботи в нічний час:

* вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року;
* особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

На час воєнного стану частини перша та друга [ст. 54 КЗпП](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2#st54)не застосовуються.

* **Залучення до роботи деяких категорій працівників**

На час дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.

Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), на час дії воєнного стану можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою.

* **Оплата праці**

Заробітна плата виплачується на умовах, визначених трудовим договором. Тобто Закон не позбавляє працівників доплат, надбавок, премій та інших гарантій в оплаті праці.

У разі неможливості виплати заробітної плати через воєнні дії її виплата може бути призупинена до моменту відновлення діяльності підприємства.

При цьому роботодавець повинен вживати усіх можливих заходів щодо забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Неможливість вчасно виплатити заробітну плату через бойові дії не звільняє роботодавця від обов’язку виплатити заробітну плату. Водночас, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

* **Зупинення дії окремих положень колективного договору**

На час військового стану дія окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця може бути зупинена.

* **Відпустки під час воєнного стану**

Стаття 12 зазначеного закону встановлює, що на період воєнного стану працівники можуть отримати щорічну основну оплачувану відпустку тривалістю в 24 календарних дні. Щодо отримання інших відпусток, то з ініціативи працівника роботодавець може надати відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм частини першої статті 26 Закону України «Про відпустки».

Тобто зменшено строк щорічних відпусток для тих, хто мав більшу кількість днів відпустки. Тривалість щорічної основної відпустки становить для всіх 24 календарних дні.

На період воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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, віднесених до критичної інфраструктури. **Але заклади освіти до таких об’єктів не належать**.

Протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без урахування норм частини першої с[т. 26 Закону України «Про відпустки».](https://docs.dtkt.ua/doc/504/96-%D0%92%D0%A0#st26)

* **Призупинення дії трудового договору**

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Тобто за відсутності роботи працівник не працює і не отримує заробітної плати, але посада за ним залишається, трудові відносини не припиняються, а після усунення причин їх призупинення вони поновлюються на тих самих умовах, що й до призупинення.

Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість виконання ним роботи.

***Чи можна призупинити дію трудового договору з ініціативи працівника?***

Так, ініціатором призупинення дії трудового договору може бути як роботодавець, так і працівник. Це випливає із ст. 13 Закону.

Адже у працівника також можуть бути причини, які унеможливлюють виконання роботи: наприклад, активні бойові дії на території, де розташоване його робоче місце, евакуація або виїзд на межі України тощо.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію. Це нова й наразі не зрозуміла норма трудового законодавства.

 ***Як табелювати працівника в разі призупинення дії трудового договору?***

Типова форма № П-5 не містить умовного позначення для призупинення дії трудового договору.

**Тому можна використовувати такі позначки:**

* «ІН» —  інший невідпрацьований час, передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов’язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул тощо);
* «ІВ» — інші види неявок, передбачених колективними договорами, угодами;
* «І» — інші види неявок.

Не буде порушенням, якщо кадровик неправильно протабелює період призупинення дії трудового договору.

* **Діяльність профспілок**

У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.

На період воєнного стану тимчасово призупиняється дія [ст. 44](https://docs.dtkt.ua/doc/1045-14?page=2#st44) Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів. Тобто відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу під час воєнного стану не здійснюється.

*Підготувала юрисконсульт Роксолана Московчук*

*0676544238*