

**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ
ПІД ЧАС ВІЙНИ:
ПОВНИЙ ПЕРЕЛІК
ПРАВИЛ**

GOLAW

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ: ПОВНИЙ ПЕРЕЛІК ПРАВИЛ



УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

- Письмова форма трудового договору не обов'язкова, **визначення форми трудового договору за згодою сторін** (роботодавця і працівника).
- Можливість укласти **строкові трудові договори з будь-якими працівниками** на час дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.
- Можливість **встановлювати випробувальний строк для будь-якої категорії працівників**.

ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Істотні умови праці – це система та розміри оплати праці, пільги, режим роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій та ін.

В мирний час роботодавець повинен повідомляти працівника про зміну істотних умов праці за два місяці. Однак в умовах воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці може здійснюватись не пізніше як **до запровадження таких умов**.

ПЕРЕВЕДЕННЯ

Під час дії воєнного стану можливе переведення працівника на іншу роботу без його згоди, але з дотриманням певних умов, а саме:

- якщо це необхідно виключно для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій чи обставин, що загрожують життю людей;
- якщо робота, на яку переводиться працівник, не протипоказана йому за станом здоров'я;
- зарплата після переведення повинна становити не менше середньої зарплати за попередньою роботою працівника.

Переведення працівника на роботу в зону активних бойових дій обов'язково повинно відбуватися лише за згодою працівника.



РОБОЧИЙ ЧАС

В умовах воєнного стану застосовується **стандартна тривалість робочого часу – 40 годин на тиждень**.

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану **може бути збільшена до 60 годин на тиждень**, однак лише для працівників об'єктів критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Оплата праці працівників, яким було збільшено нормальну тривалість робочого часу, **здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці**.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Під час дії воєнного стану офіційних днів відпочинку у вигляді святкових та неробочих днів в Україні немає.

Відповідно, якщо святковий чи неробочий день співпадає з вихідним днем, то вихідний день не переноситься на наступний після святкового або неробочого. Тривалість роботи перед святковими та неробочими днями не зменшується на одну годину.

Не діє заборона залучення до роботи у вихідні дні (однак з дотриманням гарантій: подвійною оплатою або наданням іншого дня відпочинку).

Важливо, що застосування вказаних норм в частині обмеження трудових прав працівників, залишається правом, а не обов'язком роботодавця.

ВІДПУСТКИ

Під час дії воєнного стану працівники мають право скористатись **щорічною оплачуваною відпусткою тривалістю 24 календарних днів**.

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.

Працівникові можуть також бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки».



Роботодавець може **відмовити у наданні будь-якого виду відпусток** за умови, якщо працівник виконує роботу на **об'єктах критичної інфраструктури**.

Роботодавець не має права відмовляти у наданні соціальних відпусток:

- у зв'язку з вагітністю та пологами;
- для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

На весь час воєнного стану працівник має право оформити відпустку **без збереження заробітної плати**, так звану відпустку «за власний рахунок». Разом з тим роботодавець може відмовити у наданні такої відпустки на весь період.

Роботодавець **зобов'язаний надати відпустку без збереження заробітної плати** тривалістю, визначеною у заяві працівника (але **не більше 90 календарних днів**), лише тим працівникам, які:

- виїхали за межі території України або
- набули статусу внутрішньо переміщеної особи.

Примусове направлення у відпустку з ініціативи роботодавця не допускається.

ОПЛАТА ПРАЦІ

Якщо працівник виконує роботу, то йому повинна виплачуватись зарплата відповідно до умов трудового договору.

Закон дозволяє роботодавцю відтермінувати виплату зарплати – у разі неможливості своєчасно виплатити зарплату внаслідок ведення бойових дій (наприклад, якщо підприємство знаходиться в зоні бойових дій і саме через це роботодавець не може вчасно виплатити зарплату).

Строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства. Тобто форс-мажор не звільняє роботодавця від обов'язку виплати зарплати, але звільняє від відповідальності за порушення строків її виплати.



! У разі перевірки чи виникнення судового спору роботодавцю потрібно буде довести, що саме війна чи інші форс-мажорні обставини стали причиною порушення строків оплати праці.

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 у зв'язку зі збройною агресією проти України, **що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.**

Призупинення можливе у зв'язку зі збройною агресією РФ та при одночасній наявності двох умов:

- роботодавець не може надати працівнику роботу
- працівник не може виконувати роботу.

Оскільки робота не виконується, то роботодавець не має обов'язку виплачувати заробітну плату. Відшкодування заробітної плати у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію. Однак порядок такого відшкодування поки що не передбачений.

Призупинення дії трудового договору не означає звільнення працівника.

Роботодавець повинен обов'язково оформити наказ, в якому зазначити причини та строк призупинення дії трудового договору, кількість та дані працівників, дія договорів з якими призупиняється, а також умови відновлення дії трудового договору.

Рішення роботодавця про призупинення дії трудового договору працівник може оскаржити до Держпраці.



ОБМІН ДОКУМЕНТАМИ

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 (електронна пошта, месенджери тощо).

ЗВІЛЬНЕННЯ ПІД ЧАС ВІЙНИ

Під час дії воєнного стану **трудові відносини з працівниками припиняються на загальних підставах**, визначених Кодексом законів про працю України (з ініціативи працівника, за згодою сторін, з ініціативи роботодавця).

Важливо, що законодавство доповнено новими підставами для звільнення:

- **неможливість забезпечити працівника роботою** у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій;
- **смерть роботодавця - фізичної особи;**
- **смерть працівника**, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- **відсутність працівника** на роботі та інформації про причини такої відсутності **понад чотири місяці поспіль.**

Зверніть увагу, що вказані підстави для звільнення не є тимчасовими та будуть діяти й після скасування або припинення дії воєнного стану.

Особливості звільнення в умовах воєнного стану:

- Працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою «день в день» у зв'язку з веденням бойових дій в районі розташування роботодавця та загрозою для життя і здоров'я працівника.

Не застосовується до працівників, які примусово залучені до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.



- Допускається звільнення працівника **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).
Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначений у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.
- **Не потрібно запитувати згоду профспілки** на звільнення працівника з підстав скорочення чисельності або штату, систематичного невиконання трудових обов'язків, прогулу тощо. Однак залишається вимога щодо отримання згоди профспілки на звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

СПРОЩЕНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

Можливість встановлення **індивідуальних умов праці працівника** (додаткові права, обов'язки та відповідальність сторін, умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання або дострокового розірвання договору) **безпосередньо в трудовому договорі**.

Застосовується **виключно на добровільних засадах**, тобто за погодженням між роботодавцем та працівником.

Може застосовуватися до трудових відносин між:

- працівником та роботодавцем, який є суб'єктом малого або середнього підприємництва з середньою кількістю працівників за звітний період (календарний рік) не більше 250 осіб;
- або між роботодавцем та працівником, розмір заробітної плати якого за місяць становить понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати, встановленої законом (у 2023 році – понад 53 600 грн).

Якщо роботодавець має намір звільнити працівника з підстав, не передбачених трудовим законодавством, він повинен:

- повідомити працівника про розірвання трудового договору у строк, зазначений у договорі;
- обґрунтувати причини розірвання трудового договору;
- надати працівнику компенсаційну виплату, розмір і порядок виплати якої встановлюється у трудовому договорі.

КЛЮЧОВІ КОНТАКТИ:



КАТЕРИНА ЦВЕТКОВА

Радник GOLAW, адвокат,
експерт з трудового права

k.tsvetkova@golaw.ua



НАТАЛІЯ МАТВІЙЧУК

Юрист GOLAW, адвокат,
експерт з трудового права

n.matviychuk@golaw.ua

ДЛЯ ОТРИМАННЯ ДОДАТКОВОЇ ІНФОРМАЦІЇ,
БУДЬ ЛАСКА, ЗВЕРТАЙТЕСЯ:

КИЇВ

вул. Інститутська, 19Б, Київ,
Україна, 01021

info@golaw.ua

+380 44 581 12 20

БЕРЛІН

Хазенхайде, 78 Берлін,
Німеччина, 10967

info@golaw.eu

+49 030 889 27 386

СЛІДКУЙТЕ ЗА НАШИМИ НОВИНАМИ

THE
POWER
OF LEGAL
EXCELLENCE



FACEBOOK



TWITTER



LINKEDIN



YOUTUBE



INSTAGRAM



TELEGRAM