

ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ПІД ЧАС ВІЙНИ:

АНАЛІЗ НОРМ НАДЗВИЧАЙНОГО
ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАВСТВА УКРАЇНИ

Володимир Ковальчук

З метою врегулювання різних аспектів трудових відносин під час воєнного стану Верховна Рада України ухвалила Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. №2136-IX (далі – Закон №2136).

Закон набрав чинності з 24 березня 2022 року і діятиме протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII. Окремі його положення, а саме ч. 3 ст. 13 (відшкодування за рахунок держави-агресора) діятимуть аж до завершення процесу відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам з боку держави, що здійснює військову агресію проти України.

Як зазначається у роз'ясненнях Мінекономіки України, Закон №2136 діє виключно в період воєнного стану. Попри те, що воєнний стан в Україні запроваджено Указом Президента України від 24.02.2022 р. №64/2022 з 24.02.2022 р., положення Закону №2136 застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування (тобто з 24.03.2022 р.). До цієї дати у повному обсязі діяли відповідні норми Кодексу законів про працю України та інших актів законодавства про працю.

Закон №2136 містить 14 статей; нижче наведено аналіз їх змісту у зіставленні з нормами решти трудового законодавства України.

Стаття 1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану

1. Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».
2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.
3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Стаття 1 Закону №2136 встановлює, що саме цей Закон визначає особливості застосування трудового законодавства під час війни. Тобто норми Закону №2136 мають пріоритет дії відносно норм іншого законодавства про працю. Цією самою статтею передбачено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом №2136.

Главу XIX «Прикінцеві положення» чинного Кодексу законів про працю України (далі – КЗпПУ) доповнено п. 2, який передбачає, що під час воєнного стану діють

обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом №2136 (ч. 1 Прикінцевих положень Закону №2136).

Інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону №2136, можуть і надалі застосовуватися в умовах воєнного стану.

Також ст. 1 Закону №2136 передбачає запровадження обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, визначених ст.ст. 43, 44 Конституції України.

Тимчасово обмежуються такі права і гарантії:

” Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.

Держава створює умови для повного здійснення громадянами права на працю, гарантує рівні можливості у виборі професії та роду трудової діяльності, реалізовує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Використання примусової праці забороняється. Не вважається примусовою працею військова або альтернативна (невійськова) служба, а також робота чи служба, яка виконується особою за вироком чи іншим рішенням суду або відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.

Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці, на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом.

Використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах забороняється.

Громадянам гарантується захист від незаконного звільнення.

Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом.

Відповідно до пп. 5 п. 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» в указі Президента України про запровадження воєнного стану окреслено вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку із запровадженням воєнного стану, зазначено строк дії цих обмежень, а також перелічено тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

Отже, під час війни обмежено право на вільний вибір праці та право на страйки для захисту власних інтересів. Це відповідає і нормам Закону України «Про правовий режим воєнного стану», стаття 19 якого забороняє страйки, а п. 2 ч. 1 ст. 8 якого дозволяє військовому командуванню (військовим адміністраціям) запроваджувати трудову повинність для працездатних осіб.

” Стаття 44. Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.

Порядок здійснення права на страйк встановлюється законом з урахуванням необхідності забезпечення національної безпеки, охорони здоров'я, прав і свобод інших людей.

Ніхто не може бути примушений до участі або до неучасті у страйку.

Заборона страйку можлива лише на підставі закону.

Норми Закону №2136 поширюються на роботодавців, працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності й галузевої належності, а також на осіб, які працюють за трудовим договором із фізичними особами.

Слід зазначити, що Закон №2136 прямо не забороняє надання працівникам «більш розширених» прав і гарантій, наприклад за добровільним рішенням роботодавця або внаслідок домовленостей, укладених між роботодавцем та профспілкою. Якщо таким чином буде забезпечено ефективнішу роботу під час воєнного стану і при цьому права сторін трудового договору не зазнають утисків, то і підстав для застосування санкцій за недотримання чинних норм права не виникне.

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.
2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Стаття 2 Закону №2136 врегулює питання визначення форми трудових договорів у період дії воєнного стану, встановлення випробування під час прийняття на роботу нових працівників, а також підстави укладення строкових трудових договорів у разі необхідності заміщення тимчасово відсутніх працівників.

Форма трудового договору

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) при організованому наборі працівників; 2) при укладенні трудового договору про роботу в районах з особливими природними географічними і геологічними умовами та умовами підвищеного ризику для здоров'я; 3) при укладенні контракту; 4) у випадках, коли працівник наполягає на укладенні трудового договору у письмовій формі; 5) при укладенні трудового договору з неповнолітнім (стаття 187 цього Кодексу); 6) при укладенні трудового договору з фізичною особою; 6-1) при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу; 7) в інших випадках, передбачених законодавством України. <p>(ч. 1 ст. 24 КЗпПУ)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору». (ч. 1 ст. 2 Закону №2136)</p>

За вимогами законодавства мирного часу більшість трудових договорів оформлювалися заявою працівника про прийняття на роботу та відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця про таке прийняття із зазначенням посади, розміру оплати праці та деяких інших умов. У передбачених законом випадках застосовувалася обов'язкова письмова форма трудового договору.

В умовах воєнного стану сторони наділено правом самостійно визначати форму трудового договору (лише заява і наказ чи повноцінна письмова форма).

За умови укладення трудового договору в письмовій формі в цьому документі можна окреслити специфічні правила, наприклад:

- правила щодо передачі, використання та повернення майна роботодавця, необхідного для виконання працівником його робочих завдань;
- інформацію про засоби електронного зв'язку (електронну пошту, месенджери) для ознайомлення працівника з наказами та внутрішніми документами роботодавця;
- порядок комунікації між роботодавцем та працівником, працівником та його безпосереднім керівником, а також контролю виконання робіт (особливо це актуально для ситуацій, коли працівник виконує роботу дистанційно або вдома);
- порядок та строки інформування про причини відсутності на роботі, зокрема в разі відкриття листка непрацездатності;

- правила про захист персональних даних працівника та персональних даних інших осіб, які працівник може довідатися внаслідок виконання робочих завдань;
- правила про збереження конфіденційної інформації та нерозголошення такої інформації, а також комерційної таємниці чи інших захищених даних;
- положення про використання працівниками власних електронних пристроїв для виконання робочих завдань, порядок доступу до серверів чи ресурсів роботодавця за допомогою таких пристроїв, захисту даних під час використання таких пристроїв та про можливість отримання працівником компенсації за використання цих пристроїв для виконання робочих завдань;
- антикорупційні положення, правила бізнес-етики тощо.

Незалежно від обраної сторонами форми трудового договору зберігається законодавча вимога щодо необхідності подання Повідомлення про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту.

Отже, послідовність дій з оформлення трудових відносин під час воєнного стану така:

- визначення форми трудового договору (усна чи письмова). Письмова необов'язкова навіть у випадках, передбачених ч. 1 ст. 24 КЗпПУ;
- укладення трудового договору: працівник пише заяву про прийняття на роботу та / або підписує трудовий договір;
- видання наказу (розпорядження) про прийняття на роботу (довільна форма або типова форма №П-1);
- подання до органу ДПС Повідомлення про прийняття працівника на роботу / укладення гіг-контракту (обов'язково перед тим, як фактично допустити працівника до роботи).

Умова щодо встановлення випробування під час прийняття на роботу

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«При укладенні трудового договору може бути обумовлене угодою сторін випробування з метою перевірки відповідності працівника роботі, яка йому доручається. Умова про випробування повинна бути застережена в наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу.</p> <p>В період випробування на працівників поширюється законодавство про працю.</p> <p>Випробування не встановлюється при прийнятті на роботу: осіб, які не досягли вісімнадцяти років; молодих робітників після закінчення професійних навчально-виховних закладів; молодих спеціалістів після закінчення вищих навчальних закладів; осіб, звільнених у запас з військової чи альтернативної (невійськової) служби; осіб з інвалідністю, направлених на роботу відповідно до рекомендації медико-соціальної експертизи; осіб, обраних на посаду; переможців конкурсного відбору на заміщення вакантної посади; осіб, які пройшли стажування при прийнятті на роботу з відривом від основної роботи; вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю; осіб, з якими укладається строковий трудовий договір строком до 12 місяців; осіб на тимчасові та сезонні роботи; внутрішньо переміщених осіб. Випробування не встановлюється також при прийнятті на роботу в іншу місцевість і при переведенні на роботу на інше підприємство, в установу, організацію, а також в інших випадках, якщо це передбачено законодавством». (ст. 26 КЗпПУ)</p>	<p>«2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників». (абз. 1 ч. 2 ст. 2 Закону №2136)</p>

Отже, законодавець зберіг можливість встановлювати випробування під час прийняття на роботу і на час воєнного стану, причому для будь-яких категорій осіб. Натомість ч. 3 ст. 26 КЗпПУ встановлювала винятки для певних категорій працівників.

Слід зазначити, що встановлення випробування було і залишається правом роботодавця, а не його обов'язком. Інші норми трудового законодавства про випробування під час прийняття на роботу й надалі чинні.

Укладення строкових трудових договорів

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Трудовий договір може бути:</p> <p>1) безстроковим, що укладається на невизначений строк;</p> <p>2) на визначений строк, встановлений за погодженням сторін;</p> <p>3) таким, що укладається на час виконання певної роботи.</p> <p>Строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами».</p> <p>(ст. 23 КЗпПУ)</p>	<p>«З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника». (абз. 2 ч. 2 ст. 2 Закону №2136)</p>

У ситуації, коли частина працівників вимушено виїхала з місць проживання та фактично перестала виходити на роботу, виникає необхідність приймати на їхні місця інших працівників.

Згідно з роз'ясненням Міністерства економіки України від 23.03.2022 року відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень доцільно обліковувати його як відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

Законодавство про працю не передбачає обов'язку працівника повідомляти роботодавцю про своє місце-перебування та отримання статусу біженця або набуття статусу особи, яка потребує тимчасового захисту.

З огляду на надскладну ситуацію на території України, на думку Мінекономіки, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних із бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, звільненню згідно з пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за «прогул без поважної причини».

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їхніх сімей; у такому разі невихід на роботу вважається відсутністю з поважних причин.

Якщо з таким працівником немає зв'язку, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та у загальному випадку не підлягає оплаті.

За таких обставин на місця основних працівників роботодавець має приймати інших працівників на умовах строкового трудового договору. У ст. 2 Закону №2136 визначено обставини, за яких під час воєнного стану укладають саме строкові трудові договори:

- 1) з метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників;
- 2) задля усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які:
 - евакуювалися в іншу місцевість;
 - перебувають у відпустці, простої;
 - тимчасово втратили працездатність;
 - місцезнаходження яких тимчасово невідоме.

Ця норма окреслює й строк трудових відносин, який слід обов'язково визначити у наказі (розпорядженні) про прийняття на роботу:

- на період дії воєнного стану (можна лише на частину, не до фактичного завершення);
- на період заміщення тимчасово відсутнього працівника незалежно від причин його відсутності.

Щойно основний працівник з'явиться і буде готовий взятися до роботи, працівника, оформленого за строковим трудовим договором, слід звільнити – напередодні виходу на роботу основного виконавця. Підстава для звільнення – п. 2 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ (закінчення строку трудового договору).

Аспекти визначення основного місця роботи та сумісництва змін не зазнали. З 11.06.2021 р. працівник під час прийняття на роботу зобов'язаний повідомляти роботодавцеві, у якого він працює за основним місцем роботи, про визначення такого місця роботи як основного згідно з поданою заявою (до її відкликання).

Також не змінились обмеження на тривалість роботи для сумісників для тих роботодавців, на яких поширюються норми постанови Кабінету Міністрів України №245 від 3 квітня 1993 р. «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій». Так, роботодавці бюджетної сфери можуть прийняти на роботу сумісників лише на умовах неповної зайнятості – половини місячної норми робочого часу (п. 2 постанови №245). При цьому тривалість роботи за сумісництвом не може перевищувати 4 годин на день і повного робочого дня

у вихідний день. Для роботодавців небюджетної сфери такого обмеження щодо зайнятості сумісників немає, отже, можлива і їх повна зайнятість.

Крім того, роботодавці можуть отримати компенсацію витрат за кожен внутрішньо переміщену особу, яку працевлаштовано на умовах строкового або безстрокового трудового договору (контракту), гіг-контракту, зокрема й за сумісництвом. Порядок такої компенсації визначений постановою Кабінету Міністрів України від 20 березня 2022 р. №331.

Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.
2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Стаття 3 Закону №2136 містить положення про особливості переведення працівників на іншу роботу, зокрема без їхньої згоди, а також про зміну істотних умов праці в умовах воєнного стану. Ці положення суттєво відрізняються від відповідних норм КЗпПУ.

Переведення працівників

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Тимчасове переведення працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, допускається лише за його згодою.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган має право перевести працівника строком до одного місяця на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди, якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків стихійного лиха, епідемії, епізоотії, виробничих аварій, 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.</p> <p>У випадках, зазначених у частині другій цієї статті, забороняється тимчасове переведення на іншу роботу вагітних жінок, жінок, які мають дитину з інвалідністю або дитину віком до шести років, а також осіб віком до вісімнадцяти років без їх згоди». (ст. 33 КЗпПУ)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою». (ч. 1 ст. 3 Закону № 2136)</p>

На період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди. Аналогічна норма міститься у ст. 33 КЗпПУ. Як і раніше, така робота не повинна бути протипоказана працівникові за станом здоров'я. Також встановлено заборону на таке переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії. Для переведення на роботу в іншу місцевість з активними бойовими діями необхідна згода працівника. Змінилися й підстави для

переведення – під час воєнного стану це допускається лише для відвернення або ліквідації:

- наслідків бойових дій;
- інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Розмір оплати праці переведеного працівника не змінено: за виконану роботу на рівні, не нижчому від середньої заробітної плати за попередню роботу.

Повідомлення працівникові про зміну істотних умов праці

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
«У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці – систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших – працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці». (ч. 3 ст. 32 КЗпПУ)	«2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються». (ч. 2 ст. 3 Закону №2136)

Істотні умови праці – це:

- система та розміри оплати праці;
- пільги;
- режим роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- зміна розрядів, найменування посад тощо.

Проте наведений у частині третій статті 32 КЗпПУ перелік істотних умов праці, які можуть змінюватися у зв'язку зі змінами в організації виробництва й праці, не є вичерпним, адже зазначено, що може йтися також і про інші умови.

Отже, у період воєнного стану роботодавець звільняється від обов'язку завчасно (за 2 місяці) повідомляти працівнику про зміну істотних умов праці, як це передбачено ч. 3 ст. 32 КЗпПУ. Проте, як і раніше, допускається зміна істотних умов праці, якщо це спричинено змінами в організації виробництва й праці.

У пункті 31 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику розгляду судами трудових спорів» від 6 листопада 1992 р. №9 зазначено, що згідно з частиною третьою статті 32 КЗпПУ у межах спеціальності, кваліфікації і посади, обумовленої трудовим договором, зміна істотних умов праці допускається, якщо це викликано змінами в організації

виробництва й праці і якщо працівнику повідомлено про ці зміни не пізніше ніж за два місяці до їх запровадження. Якщо під час розгляду трудового спору буде встановлено, що істотні умови трудового договору було змінено не у зв'язку зі зміною в організації виробництва й праці на підприємстві, в установі, організації, то з урахуванням конкретних обставин суд може визнати таку зміну неправомірною й зобов'язати власника поновити працівникові попередні умови праці.

Так, не може вважатися зміною істотних умов праці зміна найменування посади, наприклад, у випадку приведення штатного розпису у відповідність до Класифікатора професій, якщо при цьому не змінюються ні коло трудових обов'язків за даною посадою, ні зміст трудового договору, ні організація виробництва й праці. Аналогічно не може вважатися зміною істотних умов праці зміна назви структурного підрозділу, у якому працює працівник, якщо вона не пов'язана зі змінами в організації виробництва та праці і якщо при цьому не змінюються ні функції структурного підрозділу, ні визначені трудовим договором умови праці.

Зміною в організації виробництва й праці визнають раціоналізацію робочих місць, запровадження нових форм організації праці, зокрема перехід на бригадну або на індивідуальну форму, впровадження трудових методів, технологій тощо.

Як і раніше, роботодавець має обов'язково ознайомити працівника з наказом чи розпорядженням про майбутню зміну істотних умов праці та отримати його документальну згоду чи незгоду з цим, адже така згода чи незгода матиме юридичні наслідки для сторін трудового договору. У разі незгоди працівник

може бути звільнений з роботи на підставі п. б ч. 1 ст. 36 КЗпПУ (відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці). При цьому працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі, не меншому від середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпПУ).

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).

Стаття 4 Закону №2136 встановлює на період воєнного стану деякі особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
«Працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. У разі, коли заява працівника про звільнення з роботи за власним бажанням зумовлена неможливістю продовжувати роботу (переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до навчального закладу; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом, а також з інших поважних причин), власник або уповноважений ним орган повинен розірвати трудовий договір у строк, про який просить працівник». (ч. 1 ст. 38 КЗпПУ)	«1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури)». (ст. 4 Закону №2136)

Стаття 4 Закону №2136 встановлює правило, за яким працівник може звільнитися з роботи за власним бажанням у строк, зазначений у його заяві.

При цьому таке звільнення можливе саме у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника. Про це також необхідно повідомити у заяві на звільнення. Крім того, працівник не має бути залучений до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Згідно з нормою невоєнного часу працівник мав письмово за 2 тижні попередити роботодавця про намір розірвати трудовий договір, укладений на невизначений час, або обґрунтувати необхідність скорішого звільнення якоюсь поважною причиною (переїздом, переведенням дружини або чоловіка на роботу в іншу місцевість, вступом до навчального закладу, медичними показаннями тощо).

Цими причинами працівник цілком може обґрунтувати своє бажання звільнитися і в період воєнного стану.

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. 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, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.
2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Стаття 5 Закону №2136 описує особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у період воєнного стану.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці. Це правило не поширюється на випадок повної ліквідації підприємства, установи, організації». (ч. 3 ст. 40 КЗпПУ)</p> <p>«Розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2–5, 7 статті 40, пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, може бути проведено лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника) первинної профспілкової організації, членом якої є працівник...» (ст. 43 КЗпПУ)</p>	<p>«1. 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, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.</p> <p>2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів». (ст. 5 Закону №2136)</p>

Звільнення з ініціативи роботодавця – це звільнення відповідно до ст.ст. 40 та 41 КЗпПУ (п. 4 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ).

На період дії воєнного стану ч. 1 ст. 5 Закону №2136 дозволяє звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності та перебування у відпустці.

Проте, як і раніше, не можна звільнити працівника у період відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами й відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Датою звільнення є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або після закінчення відпустки.

На період дії воєнного стану ч. 2 ст. 5 Закону №2136 передбачає звільнення з ініціативи роботодавця без попередньої згоди профспілки. Виняток – коли з ініціативи роботодавця звільняють працівника, обраного до профспілкового органу.

За звичайних умов процедура звільнення члена профспілки з ініціативи роботодавця (ст. 43 КЗпПУ) передбачає обов'язкове звернення до виборного органу первинної профспілкової організації, членом якої є працівник. Такий орган у п'ятнадцятиденний строк у присутності працівника розглядає обґрунтоване письмове подання власника або уповноваженого ним органу про розірвання трудового договору з працівником.

Розгляд подання у разі відсутності працівника допускається лише за його письмовою заявою. За бажанням працівника від його імені може виступати інша особа, зокрема адвокат. Якщо працівник або його представник не з'явився на засідання, розгляд заяви відкладається до наступного засідання в межах строку, визначеного частиною другою цієї статті. У разі повторної неявки працівника (його представника) без поважних причин подання може розглядатися за його відсутності.

У разі якщо виборний орган первинної профспілкової організації не утворюється, згоду на розірвання трудо-

вого договору надає профспілковий представник, уповноважений на представництво інтересів членів професійної спілки згідно зі статутом.

Виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) повідомляє власнику або уповноваженому ним органу про ухвалене рішення у письмовій формі в триденний строк після його ухвалення. Якщо повідомлення в межах цього строку не надійшло, вважається, що виборний орган первинної профспілкової організації (профспілковий представник) дав згоду на розірвання трудового договору.

Якщо працівник одночасно є членом кількох первинних профспілкових організацій, які діють на підприємстві, в установі, організації, згоду на його звільнення дає виборний орган тієї первинної профспілкової організації, до якої звернувся власник або уповноважений ним орган.

Якщо виборний орган первинної профспілкової організації (профспілкового представника) відмовляється надати згоду на розірвання трудового договору, то має обґрунтувати своє рішення. Якщо в рішенні немає обґрунтування відмови в наданні згоди на розірвання трудового договору, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Власник або уповноважений ним орган має право розірвати трудовий договір не пізніше як через місяць з дня одержання згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Якщо власник або уповноважений ним орган розриває трудовий договір із працівником без звернення до виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), суд зупиняє провадження у справі, запитує згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) і після її одержання або відмови виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) в наданні згоди на звільнення працівника (частина перша цієї статті) розглядає спір по суті.

Навіть без дотримання процедури погодження звільнення працівника з профспілкою роботодавець зобов'язаний виконати вимоги ст. 116 КЗпПУ. Під час звільнення працівника всі суми, що належать йому від підприємства, установи, організації, виплачуються в день звільнення. Якщо працівник у день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше ніж наступного дня після надання звільненим працівником вимоги про розрахунок. Про нараховані суми, належні працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган має письмово повідомити працівнику перед виплатою зазначених сум.

У разі спору про розмір сум, належних працівникові при звільненні, власник або уповноважений ним орган у кожному разі повинен у зазначений у цій статті строк виплатити не оспорювану ним суму.

Також не змінилася норма про необхідність видачі у день звільнення копії наказу (розпорядження) про звільнення (ч. 1 ст. 47 КЗпПУ).

Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.
2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.
3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).
4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.
5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої–п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Стаття 6 Закону №2136 тимчасово визначає особливості регулювання роботодавцем тривалості робочого часу та часу відпочинку.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.</p> <p>Підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті».</p> <p>(ч. 1 ст. 50 КЗпПУ)</p> <p>«Скорочена тривалість робочого часу встановлюється:</p> <p>1) для працівників віком від 16 до 18 років – 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) – 24 години на тиждень.</p> <p>Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу, передбаченої в абзаці першому цього пункту для осіб відповідного віку;</p> <p>2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці, – не більш як 36 годин на тиждень».</p> <p>(ст. 51 КЗпПУ)</p> <p>«Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні.</p> <p>Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин».</p> <p>(ст. 53 КЗпПУ)</p> <p>«Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години».</p> <p>(ст. 70 КЗпПУ)</p>	<p>«1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.</p> <p>2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.</p> <p>3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).</p> <p>4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.</p> <p>5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.</p> <p>6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої–п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України».</p> <p>(ст. 6 Закону №2136)</p>

Норми ст. 6 Закону №2136 у період воєнного стану застосовуються замість положень частини першої статті 50 КЗпПУ, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Водночас згідно з ч. 2 статті 50 КЗпПУ підприємства і організації, укладаючи колективний договір, можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

Отже, збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.

Таке збільшення має обґрунтуватися потребою більш ефективної діяльності підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

При цьому згідно зі статтею 2 Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата – це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних

розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Отже, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється на основі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.

Скорочена тривалість робочого часу передбачає зменшення часу виконання працівником трудових обов'язків, однак при цьому працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу відповідно до положень статті 51 КЗпПУ встановлюється:

1. Для працівників віком від 16 до 18 років, осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул).

Тривалість робочого часу учнів, які працюють протягом навчального року у вільний від навчання час, не може перевищувати половини максимальної тривалості робочого часу.

2. Для працівників, зайнятих на роботах зі шкідливими умовами праці.

Перелік виробництв, цехів, професій і посад зі шкідливими умовами праці, робота в яких дає право на скорочену тривалість робочого часу, затверджується в порядку, встановленому законодавством.

Законодавством встановлюється скорочена тривалість робочого часу для окремих категорій працівників (учителів, лікарів та інших).

Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств, установ, організацій для працівників, які мають дітей віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, а також для одиноких матерів та батьків, які виховують дитину без батька (матері), зокрема в разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

Частинами третьою, четвертою статті 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, що відрізняється від норм статті 52 КЗпПУ.

Відповідно до статті 70 КЗпПУ тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин – це право, а не обов'язок працівника.

На період дії воєнного стану не діють норми КЗпПУ 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 за шестиденного робочого тижня не більш ніж 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 й неробочі дні;
- компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні.

Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану 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.

Стаття 7 Закону №2136 визначає особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця у період воєнного стану.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».</p> <p>На вимогу працівника, який вперше приймається на роботу, трудова книжка оформляється роботодавцем в обов'язковому порядку не пізніше п'яти днів після прийняття на роботу.</p> <p>Власник або уповноважений ним орган на вимогу працівника зобов'язаний вносити до трудової книжки, що зберігається у працівника, записи про прийняття на роботу, переведення та звільнення, заохочення та нагороди за успіхи в роботі.</p> <p>Порядок ведення трудових книжок визначається Кабінетом Міністрів України». (ст. 48 КЗпПУ)</p> <p>«Роботодавець зобов'язаний забезпечити достовірний облік виконуваної працівником роботи і бухгалтерський облік витрат на оплату праці у встановленому порядку». (ч. 2 ст. 30 Закону України «Про оплату праці»)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану 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». (ст. 7 Закону №2136)</p>

З набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо обліку трудової діяльності працівника в електронній формі» від 5 лютого 2021 року №1217-ІХ облік трудової діяльності працівника здійснюється в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Проте роботодавець так само має вести документи з кадрового діловодства. Для забезпечення дотримання прав працівників від роботодавця, як і раніше, вимагають достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Ст. 7 Закону №213б передбачено, що у період дії воєнного стану 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;
- витрат на оплату праці.

У коментарях до зазначеного Закону Міністерство економіки України звернуло увагу на такі аспекти ведення кадрового діловодства у період дії воєнного стану:

- роботодавець самостійно визначає порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які вестимуться на період воєнного стану;
- для забезпечення дотримання прав працівників роботодавець, як і раніше, зобов'язаний вести достовірний облік виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Слід зазначити, що перелік кадрових документів не є вичерпним. За таких обставин в умовах воєнного стану слід зосередитися на подальшому веденні обов'язкових кадрових документів, а саме:

- 1) штатного розпису;
- 2) правил внутрішнього трудового розпорядку;
- 3) таблицю обліку робочого часу;
- 4) наказів з кадрових питань (щодо особового складу);
- 5) особових карток працівників за формою П-2;
- 6) трудових книжок працівників та Книги (журналу) обліку руху трудових книжок;

- 7) графіку відпусток;
- 8) трудових угод (контрактів);
- 9) посадових (робочих) інструкцій працівників.

Крім того, бажано доручити кадровій службі створювати цифрові копії вищезазначених документів.

Створені цифрові копії доцільно розмістити на кількох носіях в різних регіонах (жорсткі диски комп'ютерів, флеш-накопичувачі, зовнішні жорсткі диски, картки пам'яті), зберегти в хмарних сховищах. Це убезпечить від втрати документів у разі фізичного знищення одного з носіїв.

Також доцільно затвердити локальний нормативно-правовий акт (наказ, порядок, положення), яким унормовується ведення діловодства в умовах воєнного стану.

У такому акті слід зазначити, які документи вести обов'язково, а щодо яких ведення призупиняється на період дії воєнного стану (активних бойових дій). Зокрема, зачекати можуть особові картки №П-2, особові справи, службові (доповідні) записки, акти, журнали реєстрації тощо. Також можна визначити порядок комунікації працівників із роботодавцем в частині подання заяв роботодавцю, ознайомлення з наказами працівників та порядку видачі працівникам трудових книжок під час звільнення.

В умовах воєнного стану та активних бойових дій у певних регіонах у роботодавця немає можливості особисто вручити працівнику або отримати від працівника документи, пов'язані з трудовими відносинами.

За таких обставин бажано максимально перевести комунікацію з працівником у цифровий формат. Зокрема, за допомогою повідомлень в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій (електронної пошти, системи обміну миттєвими повідомленнями).

Водночас, щоб зазначені повідомлення набули статусу офіційного документа, варто скріплювати їх електронним цифровим підписом (за наявності) та отримати попередню згоду працівника / роботодавця на обмін офіційними документами через засоби електронного зв'язку.

У роз'ясненні щодо призупинення трудового договору Мінекономіки зазначає, що з метою усунення правової невизначеності сторонам рекомендовано повідомляти одна одній про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Стаття 8. Робота в нічний час

1. У період дії воєнного стану 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.
2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.

Стаття 8 Закону №2136 окреслює особливості залучення працівників до роботи у нічний час на період воєнного стану.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Забороняється залучення до роботи в нічний час:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176); 2) осіб, молодших вісімнадцяти років (стаття 192); 3) інших категорій працівників, передбачених законодавством. <p>Робота жінок в нічний час не допускається, за винятком випадків, передбачених статтею 175 цього Кодексу. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям (стаття 172)». (ст. 55 КЗпПУ)</p> <p>«При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої та частина третя статті 51).</p> <p>Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем». (ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпПУ)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану 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.</p> <p>2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються». (ст. 8 Закону №2136)</p>

Нічним вважається час із 10 години вечора до 6 години ранку (ч. 3 ст. 54 КЗпПУ). Під час воєнного стану робота в нічний час не заборонена.

Також не змінено умови її оплати – згідно зі ст. 108 КЗпПУ робота у нічний час (стаття 54) оплачується у підвищеному розмірі, встановлюваному генеральною, галузевою (регіональною) угодами та колективним договором, але не нижче ніж 20 відсотків тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час.

Проте у ст. 8 Закону №2136 наведено деякі уточнення:

- 1) щодо роботи окремих категорій працівників у нічний час. Зокрема дозволено залучати до нічної роботи за їх згодою:
 - вагітних жінок (у мирний час діє заборона відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ);

- жінок, які мають дитину віком до одного року (у мирний час заборонено відповідно до п.п. 1 ч. 1 ст. 55 КЗпПУ; при цьому заборона застосовувалась за наявності дітей до трьох років);
- осіб із інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота (у мирний час заборонено тим, кому робота протипоказана, відповідно до ч. 2 ст. 55 КЗпПУ);

- 2) у період дії воєнного стану не застосовуються норми ч. 1 та 2 ст. 54 КЗпПУ про скорочення тривалості роботи (зміни) вночі на одну годину та про випадки, коли можливе зрівняння тривалості нічної роботи з денною.

Також працівнику можуть оплачувати в підвищеному розмірі роботу у вечірні години, якщо це передбачено умовами колективного договору.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. У період дії воєнного стану 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.
2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

Стаття 9 Закону №2136 врегульовує на період воєнного стану особливості залучення до роботи жінок та працівників із дітьми.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Забороняється застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).</p> <p>Забороняється також залучення жінок до підіймання і переміщення речей, маса яких перевищує встановлені для них граничні норми.</p> <p>Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, а також граничні норми підіймання і переміщення важких речей жінками затверджуються центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я, за погодженням із центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони праці». (ст. 174 КЗпПУ)</p> <p>«Не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років». (ст. 176 КЗпПУ)</p> <p>«Жінки, що мають дітей віком від трьох до чотирнадцяти років або дітей з інвалідністю, не можуть залучатись до надурочних робіт або направлятись у відрядження без їх згоди». (ст. 177 КЗпПУ)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану 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».</p> <p>2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження». (ст. 9 Закону №2136)</p>

Норма Закону описує винятки до статті 174 КЗпПУ, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт із санітарного та побутового обслуговування).

На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволено за їхньою згодою.

При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.

Хоча частина шоста статті 6 цього Закону знімає заборону на залучення до робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, норма статті встановлює гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей, до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлення у відрядження.

Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно отримати їхню згоду.

Стаття 10. Оплата праці

1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.
2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.
Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.
4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Стаття 10 Закону №2136 окреслює особливості виплати заробітної плати працівникам на період воєнного стану.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
<p>«Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата. У разі коли день виплати заробітної плати збігається з вихідним, святковим або неробочим днем, заробітна плата виплачується напередодні.</p> <p>Розмір заробітної плати за першу половину місяця визначається колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів – представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не менше оплати за фактично відпрацьований час з розрахунку тарифної ставки (посадового окладу) працівника». (ч. 1–3 ст. 115 КЗпПУ, ч. 1–3 ст. 24 Закону України «Про оплату праці»)</p>	<p>«1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. 2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. 3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. 4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства». (ст. 10 Закону №2136)</p>

Роботодавці як сторона індивідуальних та колективних трудових договорів зобов'язані виплачувати працівникам зарплати на умовах, визначених цими договорами. Як і раніше, зарплату виплачують у строки, встановлені у колективному договорі або локальному нормативному акті роботодавця

Законодавство вимагає здійснювати виплату заробітної плати:

- регулярно, не рідше ніж двічі на місяць;
- через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів;

– не пізніше ніж за 7 днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Також роботодавець має вживати всіх можливих заходів для реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Якщо порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили, роботодавець звільняється від відповідальності за невиконання зобов'язання щодо строків оплати праці.

Такими обставинами будуть, зокрема, розташування підприємства (його структурних та / або відокремлених підрозділів) у місці ведення бойових дій, виїзд працівників з місця проживання та неможливість дистанційно виконувати роботу, відсутність фінансових можливостей через ненадходження коштів від контрагентів, неможливість залучення на ці цілі банківських кредитів тощо. Якщо через настання зазначених обставин неможливо виконати загальні правила виплати зарплати, роботодавцю доцільно видати наказ із зазначенням причин порушення порядку виплати зарплати. Такий документ найкраще оформлювати щодо кожного недотримання строків виплати заробітної плати.

Торгово-промислова палата України у листі від 28.08.2022 р. №2024/02.0-7.1 засвідчила форс-мажорні обставини (обставини непереборної сили) через військову агресію Російської Федерації проти України. ТПП України підтверджує, що зазначені умови з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності. У наказі необхідно послатися й на висновки з цього листа.

Попри звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці роботодавець зобов'язаний виплатити працівникам зарплату за першої ж нагоди. У ч. 4 ст. 10 Закону №2136 зазначено, що в разі, коли неможливо своєчасно виплатити зарплату внаслідок ведення бойових дій, виплату можна здійснити після відновлення діяльності підприємства. Оплата праці здійснюється в першочерговому порядку, всі інші платежі проводяться власником або уповноваженим ним органом після виконання зобов'язань щодо оплати праці (ч. 5 ст. 97 КЗпПУ).

Мінекономіки у коментарі від 23.03.2022 р. до ст. 10 Закону №2136 пояснює:

«У випадку порушення зобов'язання щодо строків оплати праці роботодавець повинен довести, що це порушення сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Якщо вищезгадані обставини не доведено – роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством.

Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили (форс-мажор) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

Таким чином, після усунення вищезгаданих обставин особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною».

Роботодавець має виплачувати зарплату двічі на місяць, зокрема, у випадках:

- дистанційної роботи (оплата праці у такому разі здійснюється в загальному порядку);
- простою (лист Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20380-07, де зазначено: «Щодо мінімального розміру оплати за першу половину місяця простою, то розмір такої оплати має визначатися на підставі таблиця обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць (з 1 по 15 число), з урахуванням умов оплати праці, встановлених працівникові на період простою»);
- коли за першу половину місяця (з 1 по 15 число) відпрацьовано не всі робочі дні;
- збереження середньої зарплати мобілізованим працівникам або працівникам, які проходять військову службу за контрактом, та тим, хто вступив до підрозділів Територіальної оборони (лист Мінекономіки від 02.04.2021 р. №4711-06/20369-07: «...середня заробітна плата працівникам, які проходять військову службу за контрактом, на нашу думку, має виплачуватися у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця... Щодо мінімального розміру оплати за першу половину місяця, то розмір такої оплати має визначатися на підставі таблиця обліку робочого часу, який заповнюється за звітний місяць (з 1 по 15 число), виходячи з розміру середньоденної заробітної плати, розрахованої з урахуванням положень Порядку обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 08.02.1995 р. №100»).

Якщо працівник звільняється, але внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили у роботодавця немає можливості провести з ним остаточний розрахунок (відповідно до ст. 116 КЗпПУ), то, з огляду на особливості оплати праці на період воєнного стану, останньому слід видати відповідний наказ про неможливість виплати остаточного розрахунку із зазначенням причин. Після закінчення дії обставин непереборної сили (або за можливості раніше) необхідно здійснити повний розрахунок зі звільненим працівником.

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору

1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

Стаття 11 Закону №2136 регулює питання зупинення дії окремих положень колективного договору на

Норма КЗпПУ, Закону «Про колективні договори і угоди»	Норма Закону №2136
<p>«Строк чинності колективного договору Колективний договір набирає чинності з дня його підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у ньому. Після закінчення строку чинності колективний договір продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором». (ч. 1–2 ст. 17 КЗпПУ, ч. 2–3 ст. 9 Закону України «Про колективні договори і угоди») «Зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін в порядку, визначеному колективним договором, угодою». (ст. 14 Закону України «Про колективні договори і угоди»)</p>	<p>«1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця». (ст. 11 Закону №2136)</p>

період воєнного стану.

В Україні правове регулювання колективних договорів і угод здійснюється Законом України «Про колективні договори і угоди» від 01.07.1993 №3356-XII та главою II «Колективний договір» Кодексу законів про працю України.

Колективний договір укладається на підприємствах, в установах, організаціях усіх форм власності і господарювання, які використовують найману працю і мають права юридичної особи, а також у структурних підрозділах підприємства, установи, організації в межах компетенції цих підрозділів.

Колективний договір укладається з метою врегулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин між сторонами, які визначають свої взаємні зобов'язання.

Строк чинності колективного договору законодавством не регулюється. Сторони колективного договору мають право встановити його на свій розсуд. У зв'язку із зміною обставин виникає потреба вносити до чинного колективного договору певні зміни чи доповнення.

Ст. 11 Закону №2136 прямо не наділяє роботодавця правом зупинення дії окремих положень укладеного колективного договору в односторонньому порядку. Йдеться лише про «ініціативу» щодо цього. Тобто остаточне рішення мають ухвалити договірні сторони у порядку, передбаченому законодавством та положеннями власне колективного договору.

Як зазначається у роз'ясненнях Мінекономіки від 23.03.2022 р., перед ухваленням такого рішення робо-

тодавцю необхідно провести консультації зі стороною працівників та поінформувати її про рішення.

Згідно з ч. 3 ст. 8 Закону України «Про соціальний діалог» від 23 грудня 2010 року №2862-VI консультації проводяться за пропозицією сторони соціального діалогу з метою визначення та зближення позицій сторін під час ухвалення ними рішень у межах своєї компетенції.

Сторона-ініціатор направляє іншим сторонам письмову пропозицію із зазначенням предмета консультації та терміну її проведення. Сторони, які отримали таку пропозицію, зобов'язані взяти участь у консультації, спільно погодити порядок і строки її проведення та визначити склад учасників.

Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори та угоди» зміни і доповнення до колективного договору протягом строку його чинності можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін у порядку, визначеному колективним договором, угодою. У колективному договорі може встановлюватися спрощений порядок внесення змін і доповнень до нього (наприклад, за погодженням між сторонами колективного договору без затвердження змін та доповнень зборами чи конференцією трудового колективу).

Можливі зміни і доповнення до чинного колективного договору підлягають повідомній реєстрації відповідно до п. 1 Порядку повідомної реєстрації галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колективних договорів, затвердженого постановою КМУ від 13.02.2013 р. за №115 зі змінами, внесеними та затвердженими постановою КМУ від 21.08.2019 р. за №768.

Стаття 12. Відпустки

1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.
2. У період дії воєнного стану 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».

Норма Закону України «Про відпустки»	Норма Закону №2136
<p>«Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору.</p> <p>Промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин надається щорічна основна відпустка тривалістю 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.</p> <p>Працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною 150 метрів і нижче, надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів незалежно від стажу роботи, а в розрізах, кар'єрах і рудниках глибиною до 150 метрів – 24 календарних дні із збільшенням на 4 календарних дні при стажі роботи на даному підприємстві 2 роки і більше.</p> <p>Працівникам лісової промисловості та лісового господарства, державних заповідників, національних парків, що мають лісові площі, лісомисливських господарств, постійних лісозаготівельних і лісогосподарських підрозділів інших підприємств, а також лісництв надається щорічна основна відпустка тривалістю 28 календарних днів за Списком робіт, професій і посад, затверджуваним Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин – 24 календарних дні із збільшенням за кожних два відпрацьованих роки на 2 календарних дні, але не більше 28 календарних днів.</p> <p>Керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам надається щорічна основна відпустка тривалістю до 56 календарних днів у порядку, затверджуваному Кабінетом Міністрів України.</p> <p>Особам з інвалідністю I і II груп надається щорічна основна відпустка тривалістю 30 календарних днів, а особам з інвалідністю III групи – 26 календарних днів.</p> <p>Особам віком до вісімнадцяти років надається щорічна основна відпустка тривалістю 31 календарний день».</p> <p>(ст. 6 Закону України «Про відпустки»)</p>	<p>«1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.</p> <p>2. У період дії воєнного стану 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.</p> <p>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»». (ст. 12 Закону №2136)</p>

Стаття 12 Закону №2136 окреслює низку особливостей у контексті тривалості відпусток та порядку надання їх працівникам у період воєнного стану.

З дати набрання чинності Законом №2136 і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарні дні. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки».

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарні дні, додаткові дні відпустки не втрачаються, а мають бути надані після закінчення дії воєнного стану.

У період дії 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 до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, слід враховувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням із виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.

Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним

органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівнику про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

Щорічні відпустки за бажанням працівника в зручний для нього час надаються:

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед батьківщиною, а також особам, на яких поширюється дія Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 9) батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове 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.

2. У разі призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.
3. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

За погодженням зі сторонами трудового договору терміни надання відпусток, відображені в графіку, може бути змінено.

Норма КЗпПУ	Норма Закону №2136
Аналогічна норма відсутня	<p>«1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.</p> <p>Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.</p> <p>Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.</p> <p>2. У разі призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.</p> <p>3. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України».</p> <p>(ст. 13 Закону №2136)</p>

Стаття 13 Закону №2136 регламентує порядок призупинення дії трудового договору між працівником і роботодавцем у період воєнного стану.

Дію трудового договору можна призупинити у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надавати й виконувати роботу. Право призупинити трудові відносини має як працівник, так і роботодавець. У цьому разі трудові відносини фактично тривають, але роботодавець тимчасово припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник тимчасово припиняє працювати за трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору не припиняє трудових відносин. Працівника не може бути звільнено через невиконання роботи протягом періоду такого призупинення.

У роз'ясненні Мінекономіки від 23.03.2022 р. зазначено, що головна умова призупинення дії трудового договору – абсолютна відсутність у роботодавця можливості надати роботу, а в працівника – виконувати її.

Про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник за можливості повідомляють один одному в будь-який доступний спосіб (усні й письмові заяви, ознайомлення з відповідним наказом, лист поштою, телефонні чи електронні повідомлення тощо).

Якщо ініціатором призупинення трудового договору є працівник, то за можливості він подає відповідну

заяву на ім'я керівника. На підставі заяви керівник видає наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору. Роботодавець не може відмовити в цьому працівнику, оскільки Закон №2136 не визначає, що дію трудового договору призупиняють за згодою роботодавця чи за угодою сторін. Призупинити трудовий договір – суб'єктивне право сторін трудового договору під час воєнного стану. Якщо ініціатором є роботодавець, то він видає відповідний наказ, а працівника необхідно ознайомити з ним до фактичного призупинення дії трудового договору у один із зазначених вище способів.

Наказ про призупинення дії трудового договору належить до кадрових наказів тривалого строку зберігання (ст. 16 Переліку, затвердженого наказом Мін'юсту від 12.04.2012 №578/5).

Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, то роботодавець має й надалі здійснювати кадровий облік.

Оскільки Закон №2136 діє протягом воєнного стану, запровадженого відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12.05.2015 р. №389-VIII, та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, трудовий договір може бути призупинено лише на зазначений період. Оскільки працівник протягом часу призупинення дії трудового договору не виконує трудових обов'язків, йому не нараховують зарплату, збереження середнього заробітку за період призупинення дії трудового

договору не передбачено. Також у разі хвороби працівника в період призупинення дії трудового договору такий працівник не має права на оплату лікарняних, адже немає втрати заробітку.

Відповідно до положень ч. 3 ст. 13 Закону №2136 відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію

проти України. Механізм такого відшкодування має бути визначений надалі. Мінекономіки у коментарі від 23.03.2022 р. зауважує, що для подальшої реалізації зазначеної норми роботодавцю необхідно фіксувати:

- суми зарплати та компенсаційних виплат, які належали би працівникові, якби дію трудового договору не було призупинено;
- розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті з сум зарплати та компенсаційних виплат, які виплачувалися б працівникові, якби дію трудового договору

Стаття 14. Діяльність профспілок

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.
2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.

не було призупинено (ці витрати теж має відшкодувати країна-агресор).

Норма Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»	Норма Закону №2136
«Роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань». (ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»)	«1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. 2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів». (ст. 14 Закону №2136)

Стаття 14 Закону №2136 визначає певні особливості відносин держави, роботодавців і профспілок у період воєнного стану.

Соціальний діалог між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, організаціями роботодавців і профспілок, що сприяє формуванню спільних підходів та погодженню напрямів і заходів державного управління, є перевіреною інструментом дієвої політики сучасних правових демократичних держав, які розвивають національну соціально орієнтовану ринкову економіку, спрямовану на реальне забезпечення прав людини та підвищення ефективності соціально-економічних відносин.

Заснований на технології добровільних багатосторонніх ініціатив, соціальний діалог діє як каталізатор реформ та інституціональних інновацій у державному

управлінні, забезпечує консенсус, прозорість, відкритість, інституційну та політичну відповідальність учасників, сприяє налагодженню співпраці між усіма секторами суспільства. Особливої ваги така співпраця набуває в умовах надзвичайного збурення суспільного життя, викликаного війною.

Як зазначено в роз'ясненнях Мінекономіки від 23.03.2022 р., в умовах воєнного стану, розширення повноважень роботодавців та мораторію на проведення перевірок діяльності суб'єктів господарювання особлива роль нагляду за дотриманням трудових прав громадян відводиться професійним спілкам.

Так, професійні спілки можуть виявляти відповідну проблему та порушувати перед правоохоронними органами питання щодо притягнення до кримінальної відповідальності осіб, винних у грубому порушенні законодавства про працю.

Відповідно п. 2 ст. 14 Закону №2136 на період дії воєнного стану призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15.09.1999 р. №1045-XIV та відповідних норм колективних договорів. У статті визначено, що роботодавці зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3% фонду оплати праці з віднесенням цих сум на валові витрати, а у бюджетній сфері – за рахунок виділення додаткових бюджетних асигнувань.

Таким чином, на період дії воєнного стану держава вже не зобов'язує роботодавців виконувати вищенаведену норму Закону №1045, хоча аналогічна норма ст. 250 Кодексу законів про працю України не втратила чинності.

” «Стаття 250. Відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу

Власники або уповноважені ними органи зобов'язані відраховувати кошти первинним профспіл-

ковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективними договорами та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду оплати праці відповідно до Закону України “Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності”».

Отже, роботодавці й надалі можуть здійснювати відрахування коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу у розмірах, передбачених колективними договорами.

Крім того, у період воєнного стану роботодавець має й надалі виконувати зобов'язання щодо утримання та перерахування профспілкових внесків. Відповідно до ч. 3 ст. 42 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» за наявності письмових заяв працівників, які є членами профспілки, роботодавець щомісячно і безоплатно утримує із заробітної плати та перераховує на рахунок профспілки членські профспілкові внески працівників відповідно до укладеного колективного договору чи окремої угоди в терміни, визначені цим договором. Роботодавець не має права затримувати перерахування зазначених

АВТОР:

Володимир Ковальчук, юрист, експерт з трудового права ГО «ІГОП»

КОНТАКТИ

Представництво Фонду ім. Фрідріха Еберта в Україні

Марсель Рьотіг | Директор Представництва Фонду в Україні

вул. Борисоглібська, 15а, м. Київ, 04070, Україна
Тел.: +38-044-234-00-38 | Факс: +38-044-451-40-31

Всі тексти доступні на веб-сайті:

<http://www.fes.kiev.ua>

Замовлення / контакти:

mail@fes.kiev.ua

Комерційне використання всіх публікацій та інших матеріалів, виданих Фондом ім. Фрідріха Еберта (ФФЕ), не дозволяється без письмового дозволу ФФЕ.

Погляди, висловлені в цій публікації, не обов'язково відображають погляди Фонду ім. Фрідріха Еберта (або організацій, де працюють автори).

Це видання друкується на папері, отриманому з лісового господарства сталого ведення.

