

Надія Йолкіна Катерина Швець Аліна Музиченко

Лайфхаки з трудового права на період воєнного стану

Після оголошення воєнного стану в Україні трудове законодавство зазнало змін, з'явилися норми, які мають тимчасовий характер дії – саме на період дії воєнного стану.

У даному посібнику хочемо розглянути зміни, які передбачаються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. (із внесеними змінами від 01.07.2022 р.) та надати відповіді на практичні ситуації та питання, які можуть виникати у працівників у їхніх трудових відносинах та трудовій діяльності.

Наголошуємо, що даний посібник містить тільки положення та норми, які є новими та тимчасовими. Вони втрачать чинність з дня припинення чи скасування воєнного стану в Україні.

У разі виникнення додаткових запитань, звертайтеся за консультацією до юристів ГО «Трудові ініціативи».

ЗМІСТ

- 4** Особливості прийняття на роботу
- 7** Ознайомлення працівника із кадровими документами та особливості комунікації з роботодавцем
- 8** Переведення та зміна істотних умов праці
- 10** Регулювання робочого часу та часу відпочинку
- 12** Особливості роботи жінок з дітьми
- 14** Оплата праці
- 16** Право на відпочинок
- 21** Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника
- 22** Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця
- 24** Порядок призупинення дії трудового договору
- 28** Аспекти діяльності профспілок
- 29** Захист трудових прав працівників, у разі їх порушення

Особливості прийняття на роботу

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору – усна чи письмова. Тобто вимоги статті 24 КЗпП України (випадки, коли додержання письмової форми є обов'язковим) не застосовується (наприклад, при укладанні контракту, при укладенні трудового договору з неповнолітнім тощо).

Важливо! Незважаючи на форму трудового договору, обов'язковою є видача наказу про прийняття на роботу роботодавцем та подача повідомлення Державній податковій службі.

Чи можуть встановити випробування для особи з інвалідністю під час воєнного стану?

Так, це можливо. Звертаємо увагу, що в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Тобто положення частини 3 статті 26 КЗпП щодо категорій для яких не можна встановлювати випробування (наприклад, для внутрішньо переміщених осіб, для одиноких матерів) наразі не діє.

Які особливі види трудових договорів роботодавець може запропонувати укласти у період дії воєнного стану?

На період дії воєнного стану передбачено можливість укладення строкових трудових договорів на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність

або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, тощо).

При працевлаштуванні на невелике підприємство (не більше 250 працівників) роботодавець може запропонувати підписати **трудоий договір зі спрощеним режимом регулювання трудових відносин**, що передбачає можливість встановлення індивідуальних умов праці працівника безпосередньо у трудовому договорі.

Якщо ж **трудоий договір укладається на час виконання певної роботи** можливим є укладення **трудоого договору з нефіксованим робочим часом** (практичний приклад, з офіціантами, яких періодично залучають до проведення заходів чи корпоративів, вантажниками тощо). Це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов'язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці.

Основні ознаки та відмінності таких трудових договорів наведено у таблиці.

Трудоий договір з нефіксованим робочим часом	Спрощений режим регулювання трудових відносин
Можливість укладення, сторони	
<p>Із будь-яким працівником, за умови:</p> <ul style="list-style-type: none">• У роботодавця ≤ 10 відсотків загальної кількості трудових договорів.• У роботодавця-фоп, у якого < 10 працівників, може укласти ≤ 1 трудовий договір. <p><u>! може продовжувати свою дію та укладатися й після завершення воєнного стану</u></p>	<p>На добровільних засадах може застосовуватися:</p> <ul style="list-style-type: none">• Якщо роботодавець є суб'єктом малого або середнього підприємництва з середньою кількістю працівників за звітний період (кал. рік) не більше 250 осіб.• Із працівниками розмір заробітної плати якого за місяць становить > 8 розмірів МЗП. <p><u>! може укладатися лише на період дії воєнного стану</u></p>

Трудовий договір з
нефіксованим робочим часом

Спрощений режим регулю-
вання трудових відносин

Форма трудового договору

У період воєнного стану сторони за згодою визначають форму договору – письмово або усно.

Особливі ознаки трудового договору

Істотні умови договору встановлено КЗпП

- Право працівника відмовитися від виконання роботи, якщо порушено умови щодо базових днів та годин тощо.
- Право працівника, який відпрацював понад 12 місяців звертатися до роботодавця з вимогою укладення строкового або безстрокового трудового договору.
- Розірвання з ініціативи роботодавця з підстав не передбачених КЗпП із виплатою компенсації, у розмірах не менше, ніж передбачені КЗпП.
- На роботодавців не поширюються вимоги щодо ведення документації з кадрових питань, прийняття локальних нормативних актів та організаційно-розпорядчої документації.

Робочий час

Мінімальна тривалість робочого часу протягом кал. місяця становить 32 години.

Встановлюється у договорі, з дотриманням мінімальних гарантій КЗпП.

Оплата праці

За фактично відпрацьований час. У разі ненадання роботодавцем роботи оплачується як за 32 год. роб. часу.

Встановлюється у договорі, з дотриманням мінімальних гарантій КЗпП.

Рекомендуємо укласти по можливості саме письмові трудові договори, оскільки таким чином будуть зафіксовані всі важливі умови працевлаштування, що надалі допоможе уникнути різних непорозумінь між працівником та роботодавцем.

Ознайомлення працівника із кадровими документами та особливості комунікації з роботодавцем

У період дії воєнного стану роботодавець та працівник 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 ними.

Способи комунікації між працівником та роботодавцем

- фактичне ознайомлення;
- пересилання поштою;
- з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням КЕП;
- використання електронної пошти, месенджерів, соціальних мереж тощо.

Рекомендуємо з метою уникнення в подальшому непорозумінь і суперечностей, працівнику та роботодавцю перед початком використання альтернативних способів комунікації зафіксувати факт домовленості щодо використання цих засобів.

Порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно. При цьому обов'язковим для роботодавця є ведення обліку робочого часу, що необхідно для контролю над дотриманням встановленого режиму роботи, розрахунків заробітної плати працівників та отримання інформації про відпрацьований час.

Переведення та зміна істотних умов праці

Протягом дії воєнного часу роботодавець має право перевести працівника без його згоди на іншу роботу, яка не обумовлена його трудовим договором, але за певних умов.

I Які саме це мають бути умови?

Роботодавець має право перевести працівника без його згоди на іншу роботу під час воєнного стану

виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей

переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника)

оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою

Практична ситуація

Відбувається релокація підприємства з небезпечного регіону, де ведуться бойові дії до більш безпечного району України. Чи потрібна згода працівника на переведення разом з підприємством?

Згода працівника на переїзд разом з підприємством в іншу місцевість не потрібна, адже у даному випадку застосовуються положення, які зазначені вище. Підставою переведення є загроза життю чи нормальним життєвим умовам людей.

Що належить до істотних умов праці?

ПІЛЬГИ	СИСТЕМИ ТА РОЗМІРИ ОПЛАТИ ПРАЦІ	ЗМІНА РОЗРЯДІВ І НАЙМЕНУВАННЯ ПОСАД
РЕЖИМ РОБОТИ	СУМІЩЕННЯ ПРОФЕСІЙ	ВСТАНОВЛЕННЯ АБО СКАСУВАННЯ НЕПОВНОГО РОБОЧОГО ЧАСУ

Важливо! Даний перелік не є вичерпним.

Під час воєнного стану працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Тобто не пізніш як до запровадження таких умов.

Важливо! Основною умовою для зміни істотних умов праці є зміни в організації виробництва і праці. Змінами в організації виробництва і праці є об'єктивно необхідні дії роботодавця, обумовлені, за загальним правилом, впровадженням нової техніки, нових технологій, вдосконаленням структури підприємства, установи, організації, режиму робочого часу, управлінської діяльності, що спрямовані на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних та соціальних показників, запобігання банкрутству і масовому вивільненню працівників та збереження кадрового потенціалу в період тимчасових зупинок у роботі тощо (роз'яснення Пленуму Верховного Суду України у пункті 10 постанови від 6 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів»). Якщо ж на підприємстві такі зміни не відбулись, то відповідно працівнику не можуть змінити істотні умови праці.

Практична ситуація

Роботодавець з власної ініціативи зменшив працівнику

заробітну плату та видав відповідний наказ. Чи правомірні дії роботодавця?

Дії роботодавця є правомірними з огляду на наступне. Зменшення розміру заробітної може бути зумовлене змінами в організації виробництва і праці, тому у наказі про зменшення заробітної плати має бути про це вказано та обґрунтовано. Зміни запроваджуються не пізніше допуску працівника до роботи зі зміненими умовами праці.

Якщо ж зміни в організації виробництва і праці відсутні, то роботодавець може змінити діючі умови оплати праці в бік погіршення, але теж не пізніш як до запровадження таких умов.

Регулювання робочого часу та часу відпочинку

У період дії воєнного часу п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень, а також час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем. Окрім того, тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Практична ситуація

Працівникам ДСНС встановили збільшену тривалість робочого часу (60 годин на тиждень), чи правомірно це?

Так, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень. Це стосується лише працівників, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо). Оплата праці відповідно буде здійснюватися у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

Наголошуємо, що встановлювати збільшену тривалість

робочого часу це право роботодавця, а не обов'язок.

Чи зберігається скорочена тривалість робочого дня для лікарів або інших категорій працівників зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури під час воєнного стану?

Так, норми щодо встановлення скороченої тривалості робочого часу для окремих категорій працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури діють. Скорочена тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Також звертаємо увагу, що на період дії воєнного часу деякі норми КЗпП, що регулюють робочий час та час відпочинку, не застосовуються. Такі норми наведено у таблиці.

Норми, які не застосовуються у період дії воєнного стану

ст. 53 КЗпП

Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів

ст. 54 КЗпП

Тривалість роботи в нічний час

ст. 65 КЗпП

Граничні норми застосування надурочних робіт

ст. 67 КЗпП

Щодо перенесення вихідних та робочих днів на підприємстві

ст. 71 КЗпП

Забора на роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи

ст. 73 КЗпП

Святкові і неробочі дні

ст. 78-1 КЗпП

Неврахування святкових і неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток

Чи можуть залучати до роботи у вихідні дні?

Так, наразі залучення до роботи у вихідний день можливо з відповідною компенсацією згідно ст.72 КЗпП. Щоб залучити працівників до роботи у вихідний день під час дії воєнного стану згоду профспілки отримувати не потрібно.

Кого не можна залучати до роботи в нічний час?

Нічним є час з 22:00 до 06:00. Наразі всі категорії працівників можуть залучатися до роботи в нічний час. Особливістю є те, що у період дії воєнного стану вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота можуть залучатися до роботи в нічний час лише за їхньою згодою.

Особливості роботи жінок з дітьми

Додаткові гарантії та пільги у сфері праці передбачені для вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до 3 років, одиноких матерів, що мають дитину віком до 14 років тощо. Проте не всі гарантії для жінок з дітьми діють на період воєнного часу.

До яких видів робіт можуть залучати жінок?

Дозволяється застосування праці жінок за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах. Виняток – вагітні жінки та жінки, які мають дитину віком до одного року.

Чи можна перевести жінку, яка має дитину до 3 років на іншу роботу?

Так, переведення можливе без згоди працівниці за двох умов:

- 1** необхідність відвернення або ліквідації наслідків бойових дій;
- 2** існування інших обставини, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.

При переведенні роботодавець оплачує виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Чи можна звільнити за процедурою скорочення одиноку матір, яка має дитину з інвалідністю?

Ні, не можна. Заборонено звільняти з ініціативи роботодавця вагітних; жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина шоста статті 179 КЗпП); одиноких матерів, які мають дитину до 14 років; одиноких матерів, які мають дитину з інвалідністю. Якщо підприємство повністю ліквідується або закінчився строковий трудовий договір, таких працівниць звільняють з ініціативи роботодавця тільки з обов'язковим працевлаштуванням.

Практичні ситуації

Жінка, яка народила дитину, хоче взяти відпустку по догляду за дитиною до 3 років, роботодавець відмовляє посилаючись на воєнний стан. Чи правомірно це?

Дії роботодавця є неправомірними. У період дії воєнного

стану роботодавець не може відмовити у наданні відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Одинокa матір, яка має дитину 5-річного віку, хоче взяти одночасно основну щорічну та додаткову відпустку на дитину. Роботодавець відмовляє, аргументуючи тим, що необхідно йти у відпустку лише по графіку. Яким чином діяти працівниці?

Норми щодо надання відпусток у зручний час (жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю; батькам – вихователям дитячих будинків сімейного типу; одиноким матерям тощо) діють і в період воєнного стану. Працівниці слід написати заяву про надання одночасно основної щорічної та додаткової відпустки на дитину. Роботодавець може відмовити у наданні відпусток лише у разі, якщо працівниця залучена до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Оплата праці

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Загальні умови оплати праці в таблиці на [стор. 15](#)

Як здійснюється оплата праці працівників у вихідні дні під час воєнного стану?

За згодою сторін робота у вихідний день може компенсуватися:

- ◆ наданням іншого дня відпочинку (конкретну дату вказують

у відповідному наказі або розпорядженні керівника);

- ◆ у грошовій формі у подвійному розмірі (згідно з правилами, встановленими ст. 107 КЗпП).

Важливо! Одночасно отримати і інший день відпочинку, і подвійну оплату за відпрацьований вихідний день не можна.

ЗАГАЛЬНІ УМОВИ ОПЛАТИ ПРАЦІ

СТРОКИ

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 здійснювалася виплата (такі ж строки діяли і в мирний час).

ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ЗА НЕСВОЄЧАСНУ ОПЛАТУ ПРАЦІ

Звільнення роботодавця від відповідальності у разі дотримання таких умов:

- дія воєнного стану;
- порушення сталося внаслідок бойових дій або інших обставини непереборної сили;
- роботодавець вжив всіх можливих заходів для реалізації працівниками права на своєчасне отримання заробітної плати.

Які строки виплати заробітної плати працівникам за час відпустки?

Роботодавець зобов'язаний виплатити заробітну плату (т.зв. відпускні) працівнику за весь час відпустки до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.

Що робити працівнику, коли роботодавець затримує чи не виплачує заробітну плату прикриваючись воєнним станом? ►

Звертаємо увагу! Дані етапи не залежать один від одного та не є взаємопов'язаними, тобто працівник у разі порушення його трудових прав одразу може звернутися до суду. Проте досить часто відповіді Держпраці на звернення працівників використовуються в суді як додатковий доказ порушень.

звернутися з письмовою заявою до роботодавця про виплату заборгованої суми заробітної плати

звернутися із заявою до профспілки про вирішення питання виплати заробітної плати

звернутися до Держпраці (територіальних органів) щодо дій роботодавця стосовно невиплати заробітної плати

Увага! Встановлено, що під час воєнного стану однією з підстав для проведення перевірки є додержання роботодавцями приписів Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

звернутися до місцевого суду щодо стягнення заборгованості із виплати заробітної плати

Увага! Строк звернення працівника до суду щодо стягнення з/п, інших нарахунків – 3 місяці з дня вручення повідомлення про нараховані суми.

Право на відпочинок

Щорічна основна відпустка

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної

основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік. Надання відпустки більшої тривалості є правом, а не обов'язком роботодавця. Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарні дні (наприклад, особи з інвалідністю, педагогічні працівники тощо), може бути надана відпустка повної тривалості за рішенням роботодавця.

Як працівнику взяти щорічну основну відпустку під час воєнного стану?

Щорічна основна відпустка і надалі надається працівнику згідно з графіком відпусток, що діє на підприємстві.

Чи може роботодавець відмовити у щорічній основній відпустці, яка має бути згідно з графіком?

Роботодавець може відмовити у щорічній основній відпустці тільки якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Працівник згідно з графіком має право скористатись щорічною основною відпусткою, а роботодавець відмовляє аргументуючи це воєнним станом?

У такому випадку слід написати дві заяви: одну – про відпустку, іншу – прохання надати письмове обґрунтування відмови. Ці заяви необхідно відправити рекомендованим листом з повідомленням про вручення. Якщо роботодавець і далі не надає відпустку, то слід звернутися зі скаргою до Державної служби України з питань праці та до суду.

Як діяти, якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, а роботодавець надає тільки 24 кл.дн.?

У такому випадку для працівника можливі наступні варіанти:

1

надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану

2

невикористані дні відпустки надають згодом за домовленістю з роботодавцем у період дії воєнного стану

3

виплачується компенсація при звільненні

Відпустка без збереження заробітної плати

Станом на сьогодні існує два варіанти так званої воєнної відпустки без збереження заробітної плати (відпустки за свій рахунок). Одна надається на підставі ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки», а інша – на підставі ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відмінності між цими видами відпусток у таблиці на **стор. 19**

Звертаємо увагу! Особливістю надання відпусток без збереження заробітної плати є те, що вони надаються **тільки за бажанням працівника**. Тому будь-яке примусове відправлення працівників у відпустки без збереження заробітної плати є грубим порушенням законодавства про працю.

Відпустка без збереження заробітної плати на підставі ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»

Відпустка без збереження заробітної плати на підставі ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

ПІДСТАВА

заява працівника (ч. 1 ст. 26 Закону України «Про відпустки»)

заява працівника (ч. 4 ст. 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану») підтвердження про статус ВПО (довідка про статус ВПО) або про виїзд за кордон (відмітки в паспорті про перетин кордону)

КОМУ НАДАЄТЬСЯ

будь-який працівник

працівник, який отримав статус ВПО або виїхав за кордон

ЯК НАДАЄТЬСЯ

за угодою між працівником та роботодавцем (має право відмовити)

обов'язково на вимогу працівника

ТРИВАЛІСТЬ

без обмеження строку, але в рамках воєнного стану

визначена у заяві, але не більше 90 календарних днів

СТАЖ РОБОТИ, ЩО ДАЄ ПРАВО НА ЩОРІЧНУ ОСНОВНУ ВІДПУСТКУ

зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку

не зараховується до стажу, що дає право на щорічну основну відпустку

Практична ситуація

Менеджер з продажу, батько, який має двох дітей віком до 15 років, написав заяву на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів. Роботодавець відмовив у наданні даної відпустки, аргументуючи воєнним станом. Чи правомірні дії роботодавця?

Дії роботодавця є неправомірними. Адже як і раніше, працівник має право протягом періоду воєнного стану на різні види відпусток (щорічні додаткові, соціальні, навчальні та інші) тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки. Тобто у даному питанні законодавство не зазнало змін. Тому, батько, який має двох дітей віком до 15 років, має право на додаткову оплачувану відпустку тривалістю 10 календарних днів.

Якщо працівник виїхав на більш безпечну територію України чи за кордон, яким видом відпустки слід скористатись?

- 1** Щорічна основна відпустка. Наприклад, якщо працівник має право на щорічну основну відпустку згідно з графіком відпусток; або ж якщо це не шкодить виробничому процесу на підприємстві та роботодавець не проти, то він може перенести відпустку працівника на інший необхідний для працівника період (не обов'язково).
- 2** Відпустка без збереження заробітної плати на підставі частини 1 статті 26 «Про відпустки» (надається за домовленістю між працівником та роботодавцем на період воєнного стану).
- 3** Відпустка без збереження заробітної плати на підставі частини 4 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (надається

в обов'язкову порядку за заявою працівника, але не більше ніж на 90 календарних днів протягом дії воєнного стану).

Важливо! У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з 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.

Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

При звільненні за власним бажанням працівник зобов'язаний попередити роботодавця у письмовій формі за два тижні до запланованого звільнення.

Важливо! У разі звільнення працівника з поважних причин (переїзд, вагітність, тощо) роботодавець зобов'язаний звільнити працівника, у строк, який він просить у заяві. Також це правило застосовується у разі якщо підприємство розташоване у районах бойових дій та існує загроза для життя і здоров'я.

Чи може роботодавець відмовити працівнику у звільненні з власної ініціативи?

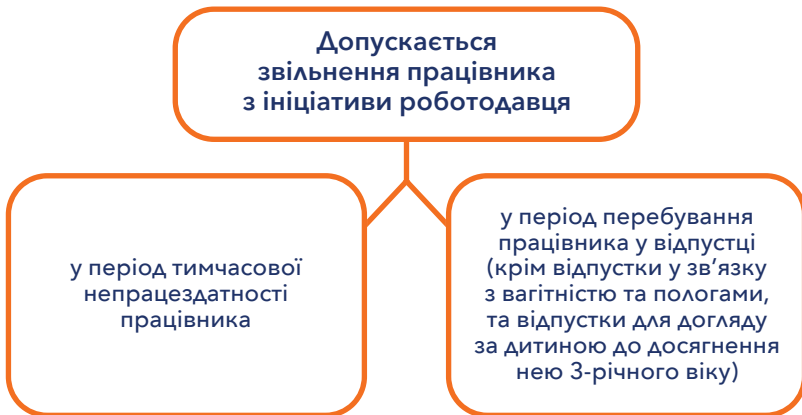
Так, якщо робота працівника за трудовим договором зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, або його залучено до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Особливості розірвання трудоного договору з ініціативи роботодавця

Роботодавець має право розірвати трудові відносини із працівником в тому випадку, якщо на це є дійсно підстава, і вона передбачена трудовим законодавством.

Звертаємо увагу! Звільнення має відбуватись з дотриманням чіткої процедури, яка регламентована законодавством.

Важливо! Зміни на період дії воєнного стану.



Якою буде дата звільнення у випадках наведених вище?

У таких випадках датою звільнення буде перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність (лікарняний листок), або перший робочий день після закінчення відпустки.

Окрім цього, у період дії воєнного стану попередня згода ви-

борного органу первинної профспілкової організації не застосовується при звільненні працівника, який є членом профспілки. **Виняток!** Крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Також звертаємо увагу, що **запроваджується нова підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця**, а саме неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (ч. 1 п. 6 ст. 41 Кодексу законів про працю).

Також **важливо**, що якщо є можливість запровадити ди-



станційну роботу для працівників, то це не дає право їх звільняти за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП – оскільки не виконується така умова для звільнення, як «неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором».

Порядок призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору полягає в тимчасовому припиненні роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасовому припиненні виконання працівником 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 дії трудового договору

ПІДСТАВИ:	призупиненням дії трудового договору є відсутність роботи та її виконання працівником під час воєнного стану
ТРИВАЛІСТЬ:	можливе лише на період дії воєнного стану
СУБ'ЄКТ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ:	ініціатором може бути як роботодавець, так і працівник
НА КОГО ПОШИРЮЄТЬСЯ:	має індивідуальний характер, або видається зведений наказ (якщо значна кількість працівників)
ОПЛАТА:	заробітна плата не виплачується
СТРАХОВИЙ СТАЖ:	у разі призупинення дії трудового договору ЄСВ за працівника не сплачується, а відтак йому не зараховується страховий стаж

Важливо! Для призупинення дії трудового договору мають одночасно виконуватися дві умови – абсолютна неможливість надання роботодавцем роботи та виконання працівником відповідної роботи.

Як діяти працівнику у разі незгоди із наказом роботодавця щодо призупинення дії трудового договору?

Працівник або профспілка за дорученням працівника мають право оскаржити наказ про призупинення дії трудового договору до Держпраці (територіальних органів). Держпраці, вивчивши зміст наказу, підстави для його видання та наявність погодження з військовою адміністрацією (за необхідності) може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Припис є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання.

Як діяти працівнику, якщо він не бажає продовжувати трудові відносини з роботодавцем?

У законодавстві відсутня заборона щодо припинення трудових відносин під час призупинення дії трудового договору. Тому, у працівника є можливість звільнитися за власним бажанням або ж роботодавець має право звільнити працівника за іншими підставами, передбаченими КЗпП України, зокрема за угодою сторін.

Які виплати має отримати працівник при звільненні під час призупинення дії трудового договору?

- ◆ заробітна плата – нарахована, але не виплачена до призупинення дії трудового договору;

- ◆ компенсація за невикористані дні відпустки – період призупинення дії трудового договору не враховують до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки працівникові. Відтак, працівник не отримає відповідних компенсаційних виплат за цей період;
- ◆ інші виплати - наприклад, додаткові гарантії, передбачені колективним договором.

Важливо! Втрачений заробіток пізніше можна буде відшкодувати коштом держави-агресора. Проте конкретно визначеного механізму станом на сьогодні не має.

Які дані мають міститися в наказі про призупинення дії трудового договору?

Незалежно від того, хто був ініціатором, чи працівник, чи роботодавець, призупинення дії трудового договору оформлюється наказом роботодавця.

НАКАЗ ПРО
ПРИЗУПИНЕННЯ
ДІЇ ТРУДОВОГО
ДОГОВОРУ МАЄ
МІСТИТИ ТАКІ
ДАНІ

інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки

реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників

кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності)

спосіб обміну інформацією

строк призупинення дії трудового договору

умови відновлення дії трудового договору

ПРОСТІЙ

ПРИЗУПИНЕННЯ

ПІДСТАВИ:

Будь-які обставини, що зумовили призупинення роботи

Призупиненням дії трудового договору є відсутність роботи та її виконання працівником під час воєнного стану

ТРИВАЛІСТЬ

Може тривати без обмеження часу доки існують обставини, на підстави яких його запроваджено

Можливе лише на період дії воєнного стану

СУБ'ЄКТ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕННЯ

Рішення про простій приймає роботодавець

Ініціатором може бути як роботодавець, так і працівник

НА КОГО ПОШИРЮЄТЬСЯ

Може запроваджуватися щодо всього підприємства, або відділу або конкретного працівника

Має індивідуальний характер, або видається зведений наказ (якщо значна кількість працівників)

ОПЛАТА

Виплачується не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). Час простою з вини працівника не оплачується

Заробітна плата не виплачується

СТРАХОВИЙ СТАЖ

У разі оплати підприємством простою, період його дії зараховується до страхового стажу працівника

У разі призупинення дії трудового договору ЄСВ за працівника не сплачується, а відтак йому не зараховується страховий стаж

У чому різниця між простоем та призупиненням дії трудового договору?

Варто пам'ятати, що простій та призупинення дії трудового договору – це різні речі, які мають конкретні відмінності. Різниця між простоем та призупиненням дії трудового договору наведена у таблиці на **стор. 27**

Аспекти діяльності профспілок

Наразі не діє обов'язок щодо відрахування роботодавцями коштів первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. Проте роботодавці можуть проводити такі відрахування у разі можливості у добровільному порядку.

Також у період дії воєнного стану попередня згода виборного органу первинної профспілкової організації не запитується при звільненні працівника, який є членом профспілки. Підстави наведено у таблиці.

ЗГОДА НА ЗВІЛЬНЕННЯ НЕ БУДЕ ЗАПИТУВАТИСЯ У ПРОФСПІЛКИ У РАЗІ ЗВІЛЬНЕННЯ З ПІДСТАВ:

Змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, скорочення чисельності або штату працівників тощо.

Невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я.

Винних дій працівника, який безпосередньо обслуговує грошові тощо цінності, якщо це призводить до втрати довір'я до нього.

Вчинення працівником, який виконує виховні функції, аморального проступку, не сумісного з продовженням даної роботи.

Появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння.

Систематичного невиконання працівником без поважних причин обов'язків.

Проголу (в тому числі відсутності на роботі більш як три години протягом робочого дня) без поважних причин.

Нез'явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності.

Важливо! Дані випадки щодо отримання згоди не стосуються звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Для того, щоб звільнити таких працівників згоду на звільнення потрібно отримувати.

Чи діє колективний договір під час воєнного стану?

На період воєнного стану роботодавець із власної ініціативи може призупинити дію окремих положень колективного договору. Про призупинення дії положень колективного договору працівників необхідно повідомити про роботу у нових умовах (оскільки досить часто складовою колективного договору виступають, наприклад, положення про оплату праці та інші положення, які надають додаткові права та гарантії працівникам).

Захист трудових прав працівників, у разі їх порушення

Запропоновані способи захисту не залежать один від одного та не є взаємопов'язаними. Працівник у разі порушення його трудових прав одразу може звернутися до суду. Проте досить

часто відповіді Держпраці на звернення працівників використовуються в суді як додатковий доказ порушень.

ЗАХИСТ ТРУДОВИХ ПРАВ ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

Звернутися з письмовою заявою до роботодавця щодо відновлення трудових прав

В зазначеній заяві, в разі відмови у відновленні порушеного права, необхідно вимагати надання письмової відповіді роботодавця на зазначений лист з обґрунтуванням такої відмови.

Звернутися із заявою до профспілки про вирішення питання відновлення трудових прав

Звернутися до Держпраці (територіальних органів) щодо дій роботодавця стосовно порушення трудових прав

Дата відновлення перевірок

19 липня 2022р.

Підстави проведення перевірок

заява працівника або профспілки

Інспектори праці здійснюватимуть перевірку роботодавців з питань

додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану;

виявлення неоформлених трудових відносин;

законності припинення трудових договорів.

Звернутися до місцевого суду за захистом трудових прав

Строки звернення до суду:

звільнення - 1 місяць з дня вручення наказу;

стягнення з\п, інших нараховань - 3 місяці з дня вручення про нараховані суми;

інші порушення трудових прав - 3 місяці з дня, коли працівник дізнався про порушення.

З метою уникнення порушень трудового законодавства роботодавцем та забезпечення своєчасного звернення до компетентних органів з питань захисту трудових прав та інтересів, юристи ГО «Трудові ініціативи» завжди готові надати вам юридичну консультацію з приводу вирішення трудових питань.

+38 (063) 363-64-74

+38 (066) 839-17-75

або пишiть на пошту:

info@trudovi.org

Авторки:

Надія Йолкіна

Катерина Швець

Аліна Музиченко

Редагування:

Інна Кудiнська

Георгій Сандул

Верстка:

Ганна Сiнькова



© Всi права на розповсюдження та видання цієї публікації належать Центру Солідарності.