

**Коментарі та рекомендації
до застосування Закону України від 15.03.2022 № 2136-ІХ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»**

Положення Закону України від 15.03.2022 № 2136- ІХ	Коментар Мінекономіки України	Коментарі та рекомендації Федерації профспілок України
<p>Стаття 1. Дія норм законодавства про працю в умовах воєнного стану</p> <p>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".</p> <p>2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.</p> <p>3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.</p>	<p>Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та інше законодавство про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для 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.</p> <p>Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.</p> <p>Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.</p>	<p>Відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод людини і громадянина із зазначенням строку дії цих обмежень. <i>Не можуть бути обмежені права і свободи, передбачені статтями 24, 25, 27, 28, 29, 40, 47, 51, 52, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63 цієї Конституції.</i> Частиною третьою статті 43 Конституції України визначено, що не вважається примусовою працею робота чи служба, яка виконується особою відповідно до законів про воєнний і про надзвичайний стан.</p> <p>Основними нормами міжнародних актів, що регулюють можливість певних обмежень прав на працю, на страйк, які не суперечать принципу свободи праці та на об'єднання в умовах надзвичайних обставин (до яких належить режим воєнного стану), є: статті 4, 8, 21 Міжнародного пакту про громадянські і політичні права 1966 р.; стаття 4 Міжнародного пакту про економічні, соціальні і культурні права 1966 р., статті 4, 11, 15 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод, статті 2, 12 Конвенція МОП № 29 про примусову чи обов'язкову працю 1930 р.</p> <p>Правовою підставою для встановлення особливого регулювання трудових відносин в період воєнного стану є Закон України «Про правовий режим воєнного стану», яким, зокрема, визначено зміст правового режиму воєнного стану, а також правові засади діяльності органів державної влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, установ та організацій в</p>

		<p>умовах воєнного стану.</p> <p>Згідно з підпунктом 5 пункту 1 статті 6 вказаного Закону в Указі Президента України про введення воєнного стану зазначається вичерпний перелік конституційних прав і свобод людини і громадянина, які тимчасово обмежуються у зв'язку з введенням воєнного стану із зазначенням строку дії цих обмежень, а також тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.</p> <p>Відповідно до Указу Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 (далі - Указ № 64) в Україні (тобто на всій території країни) введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, який подовжено Указом Президента України від 14.03.2022 № 133/2022 з 26 березня 2022 року строком на 30 діб.</p> <p>Одночасно в пункті 3 Указу № 64 визначено, які саме конституційні права і свободи людини і громадянина тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися. Зокрема, це права, передбачені статтями 43-44 Конституції України, які передбачають право на працю та право на страйк для працюючих.</p> <p>З огляду на зазначене Верховною Радою України прийнято Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон), норми якого регулюють деякі аспекти трудових відносин. Закон опубліковано 23.03.2022 року в газеті «Голос України» та набув чинності 24.03.2022 року.</p> <p>Нормами цього Закону на період дії воєнного стану водяться обмеження певних прав працівників та їх гарантій, визначених Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) та іншими нормами законодавства про працю, які поширюються на працівників усіх підприємств, установ, організацій в</p>
--	--	---

		<p>Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.</p> <p>Перелік таких обмежень є вичерпним, норми законодавства про працю у частині відносин не врегульованих цим Законом продовжують застосовуватися в повному обсязі.</p> <p>Крім вказаного слід зауважити на такому.</p> <p>Статтею 1 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» визначено, що воєнний стан - це особливий правовий режим, який передбачає тимчасове, зумовлене відверненням загрози, відсічу збройної агресії та забезпеченням національної безпеки, усуненням загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина.</p> <p>Відповідно до зазначеного, будь-які обмеження прав працівників, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» мають застосовуватися виключно з метою відвернення зазначених загроз та відсічі збройної агресії.</p> <p>Відтак, надана Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавцю можливість застосовувати на власний розсуд, запроваджені цим Законом обмеження прав працівників, не є безумовною.</p> <p>Тому, рішення роботодавця щодо застосування конкретних обмежень має бути об'єктивно вмотивоване забезпеченням досягнення цілей введення воєнного стану.</p> <p>Під час дії воєнного стану встановлено заборону на проведення страйків для захисту своїх економічних</p>
--	--	---

		і соціальних інтересів (право, визначене статтею 44 Конституції України, обмежено).
<p>Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану</p> <p>1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.</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.</p> <p>3. 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, роботодавці можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.</p>	<p>1. За загальним правилом трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Статтею 24 КЗпП визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі.</p> <p>Водночас положення цієї частини дозволяють відступити від цих норм та самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору.</p> <p>2. Згідно з положеннями цієї частини, норми частини третьої статті 23 КЗпП, якими визначено перелік категорій працівників, з якими у трудовому договорі заборонено встановлювати умову про випробування – не застосовується.</p> <p>Норма абзацу другого частини другої статті 2 надає право роботодавцю приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.</p>	<p>Законом на час дії воєнного стану обмежено дію норм:</p> <p>1) статті 24 КЗпП у частині встановлення випадків, у яких додержання письмової форми трудового договору визнається обов'язковим.</p> <p>Таким чином, дотримання письмової форми у визначених випадках укладення трудового договору на час воєнного стану не є обов'язковим, а доцільність її застосування вирішується за угодою сторін;</p> <p>2) статті 26 КЗпП у частині визначення категорій осіб, при прийнятті на роботу яких заборонено встановлювати випробування.</p> <p>Отже, на час воєнного стану роботодавець отримав право на власний розсуд визначати доцільність встановлення випробування при прийнятті на роботу будь-якого працівника.</p> <p>Рішення роботодавця щодо застосування цього обмеження має бути об'єктивно вмотивоване забезпеченням досягнення цілей введення воєнного стану.</p> <p>Законом розширено право роботодавця укладати строкові трудові договори не лише за умов, визначених у статті 23 КЗпП, виключно у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника.</p> <p>Відтак, на час воєнного стану перелік умов, коли може укладатися строковий трудовий договір доповнено такими випадками:</p>

		<p>- для оперативного залучення до виконання роботи нових працівників - на строк дії воєнного стану;</p> <p>- для 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 - на строк заміщення тимчасово відсутнього працівника.</p> <p>Письмовий трудовий договір укладається шляхом підписання його сторонами, усний – шляхом подання роботодавцю заяви про прийняття на роботу. При цьому, обидві форми трудового договору вимагають оформлення трудових відносин наказом чи розпорядженням роботодавця та повідомленням центрального органу виконавчої влади з питань забезпечення формування та реалізації державної політики з адміністрування єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування про прийняття працівника на роботу в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (частина 4 статті 24 КЗпП).</p> <p>У разі коли у роботодавця під час воєнного стану з'явилась потреба у додаткових робочих одиницях, або на період неможливості виконання роботи основними працівниками Законом дозволяється роботодавцям укладати строкові трудові договори з новими працівниками на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника (які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме).</p> <p>При цьому відбулися зміни щодо строку випробування - його можна встановлювати для всіх категорій працівників. За загальним же правилом є значний перелік виключень при встановленні</p>
--	--	---

випробування (частина 3 статті 26 КЗпП), зокрема - у разі укладення договору строком до 12 місяців, внутрішньо переміщених осіб. Однак на період воєнного стану це правило не діятиме.

Працівник, який залишив робоче місце у зв'язку з боєвими діями та не встиг звільнитися, може направити своєму роботодавцю заяву про звільнення за допомогою засобів зв'язку (за можливості), Якщо це не можливо, працівник може працевлаштуватися до іншого роботодавця за трудовим договором на умовах сумісництва. Або ж, відповідно до пункту 3-1 частини другої статті 16 Закону України від 9 липня 2003 року № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» повідомити страхувальника про визначення особою такого місця роботи як основного згідно з поданою нею заявою (до її відкликання).

Кабінет Міністрів України постановою від 19 березня 2022 р. № 334 «Деякі питання реєстрації, перереєстрації безробітних та ведення обліку осіб, які шукають роботу, нарахування та виплати допомоги по безробіттю на період дії воєнного стану» визначив порядок реєстрації безробітних, нарахування та виплату допомоги по безробіттю під час війни.

Головним пріоритетом у діяльності Державної служби зайнятості в період воєнного стану буде сприяння працевлаштуванню безробітних **на вільні робочі місця**, а також посилення гарантій на отримання допомоги по безробіттю.

Три важливих аспекти для зареєстрованих у службі зайнятості безробітних, а також для тих, хто реєструється зараз:

1) громадяни можуть подати заяву про надання статусу безробітного, призначення допомоги чи припинення реєстрації за допомогою порталу або мобільного

		<p>додатку “Дія” та електронних сервісів Державної служби зайнятості;</p> <p>2) в областях, де центри зайнятості не можуть забезпечити фінансування допомоги, переказ коштів буде здійснюватись АТ “Ощадбанк” на банківський рахунок заявника або шляхом переказу через міжнародну платіжну систему “MY TRANSFER”;</p> <p>3) передбачається припинення реєстрації безробітного в центрі зайнятості в разі його відмови від виконання суспільно-корисних робіт. Тож не працевлаштовані українці, які отримують державну допомогу, зобов’язані брати участь у таких роботах на вимогу військового командування або органів місцевого самоврядування.</p> <p>Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт та питання їх соціального захисту з урахуванням вимог Закону України «Про правовий режим воєнного стану» (пункт 2 частина 1 ст. 8; частина 3 ст. 20) регламентовано постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану» від 13.07.2011 р. № 753 (далі - Постанова № 753).</p> <p>Рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт приймається військовим командуванням та доводиться до відома населення через засоби масової інформації. Якщо є можливість - рішення приймається разом із місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування. Якщо такої можливості немає - самостійно військовим командуванням.</p> <p>Суспільно корисні роботи - види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для:</p> <p>1) виконання робіт, що мають оборонний характер;</p>
--	--	---

		<p>2) ліквідація наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану;</p> <p>3) залучення в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для:</p> <p>4) задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту,</p> <p>5) забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення.</p> <p>До суспільно корисних робіт залучаються особи, які відповідають таким критеріям:</p> <p>працездатні (які за віком та станом здоров'я не мають протипоказань до виконання певних робіт);</p> <p>не залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності</p> <p>не заброньовані за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану. А саме:</p> <p>безробітні та інші незайняті особи;</p> <p>працівники функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств (за погодженням з їх керівниками), що не залучені до виконання мобілізаційних завдань (замовлень) та не зараховані до складу позаштатних (невоєнізованих) формувань цивільного захисту, - у порядку переведення;</p> <p>особи, зайняті в особистому селянському господарстві;</p> <p>студенти вищих,</p> <p>учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів;</p> <p>особи, які забезпечують себе роботою самостійно.</p> <p>З кожною із вищезазначених осіб укладається строковий трудовий договір. За працівниками, які перебувають у трудових відносинах, на період виконання суспільно корисних робіт зберігається попереднє місце роботи (посада).</p>
--	--	---

		<p>Працівникам функціонуючих в умовах воєнного стану підприємств за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи.</p> <p>Іншим працездатним особам за виконання суспільно корисних робіт забезпечується оплата відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, і розмір такої оплати у разі виконання норми праці не може бути нижчим від розміру мінімальної зарплати, встановленого на дату її нарахування.</p> <p>Заборонено залучати до суспільно корисних робіт малолітніх дітей та дітей віком від чотирнадцяти до п'ятнадцяти років, жінок, які мають дітей віком до трьох років, а також вагітних жінок у разі, коли виконання таких робіт може негативно вплинути на стан їх здоров'я.</p>
<p>Стаття 3. Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу</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 ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану</p>	<p>1. Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні умови:</p> <p>1) переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;</p> <p>2) переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові</p>	<p>Законом обмежено дію норми статті 32 КЗпП України в частині обов'язковості:</p> <p>1) отримання згоди працівника на його переведення на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, якщо таке переведення відбувається для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей.</p> <p>При цьому, отримання згоди працівника залишається обов'язковим на його переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії або якщо така робота протипоказана працівникові за станом здоров'я.</p>

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.

дії необхідна згода працівника);

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

2. Відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП 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.

Таким чином 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.

Водночас вважаємо, що працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені відповідно до пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП.

Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або

Норму про переведення слід реалізовувати аналогічно як для цілей застосування ст. 114 КЗпП. На новій роботі працівнику виплачується зарплата за умовами трудового договору як зазвичай. Якщо фактична зарплата буде меншою у порівнянні з середньою за два попередні місяці (до моменту переведення), необхідно доплатити різницю до середньої;

2) про повідомлення за двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці.

Це надає право роботодавцю, зокрема, зменшувати розмір зарплати на свій розсуд відразу після прийняття ним відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці. Таким чином, якщо раніше працівнику для прийняття надавалося два місяці, то тепер рішення працівник має прийняти відразу: або погодитися з такими змінами, або його буде звільнено за п. 6 ст. 36 КЗпП «у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці». У останньому випадку, працівник має право на отримання вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП).

Нагадаємо, що вихідна допомога обчислюється шляхом визначення середньоденної зарплати за два попередні місяці та множення її на середньомісячне число робочих днів у розрахунковому періоді. Середньомісячне число робочих днів розраховується діленням на 2 сумарного числа робочих днів за останні два календарні місяці згідно з графіком роботи підприємства, установи, організації.

<p>Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника</p> <p>1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування 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).</p>	<p>призупинити дію трудового договору.</p> <p>1. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Крім цього, у статті 38 КЗпП наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, який про це просить працівник. Водночас, такої підстави як ведення бойових дій в цьому переліку немає.</p> <p>Положення статті надають право працівникові розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві за наявності таких умов:</p> <p>1. ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;</p> <p>2. робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.</p>	<p>За чинною нормою статті 38 КЗпП працівник має право за власною ініціативою розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це роботодавця письмово за два тижні. Цією статтею також визначені випадки, коли трудовий договір за власним бажанням працівника розривається у строк, про який він просить, однак відсутня причина, пов'язана з веденням бойових дій.</p> <p>Цей Закон врегульовує таку можливість: працівнику, який працює на території ведення бойових дій, надається право звільнитися за власним бажанням у будь-який строк, зазначений у заяві про звільнення, без обов'язкового попередження роботодавця.</p> <p>Разом з тим, Законом обмежено право працівника на звільнення за власною ініціативою без письмового попередження роботодавця за два тижні у випадках примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.</p>
<p>Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період</p>	<p>1. Нормою закону обмежується дія частини четвертої статті 40 КЗпП, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за</p>	<p>Законом обмежено дію норм:</p> <p>1) частини третьої статті 40 КЗпП у частині недопущення звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці.</p> <p>Рішення роботодавця щодо застосування цього</p>

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.

пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

При цьому особливу увагу варто звернути на те, що таке звільнення відбувається за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці.

2. Статтею 43 КЗпП встановлено випадки, коли роботодавцю для розірвання трудового договору необхідно отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Водночас розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 як і раніше потребують отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

Згідно з частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається

обмеження має бути об'єктивно вмотивоване забезпеченням досягнення цілей введення воєнного стану;

2) статті 43 КЗпП у частині можливості розірвання трудового договору з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 цього Кодексу, лише за попередньою згодою виборного органу (профспілкового представника), первинної профспілкової організації, членом якої є працівник.

Рекомендації:

1. Ні чинний КЗпП, ні цей Закон не передбачають окремої підстави для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, зокрема пов'язаної саме з введенням воєнного стану. Отже, чинними залишаються норми статей 40 і 41 КЗпП, якими визначаються підстави розірвання трудового договору за ініціативи роботодавця.

2. Крім того, у разі необхідності припинити трудові відносини, роботодавці та працівники можуть оформити таке припинення за загальними підставами, визначеними у ст.36 КЗпП, - наприклад, за угодою сторін.

3. У разі коли працівник з початку введення воєнного стану не виходить на зв'язок, він не може бути звільнений за прогул до з'ясування всіх обставин.

Законодавство України про працю дозволяє звільняти працівників за прогул без поважної причини. Однак, за умов воєнного стану у працівника дійсно можуть бути поважні причини для відсутності на роботі - наприклад, перебування на території, на якій ведуться воєнні дії без засобів зв'язку, евакуація, тощо.

У період до отримання будь-якої інформації від працівника чи його рідних слід відмічати відсутність

виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

працівника як неявку з нез'ясованих причин (відмітка "НЗ" у таблиці обліку робочого часу). Дні неявки роботодавець оплачувати не зобов'язаний, якщо тільки для працівника в цей час не було оформлено лікарняний або працівник не вступив до лав територіальної оборони чи ЗСУ.

4. У разі загибелі працівника роботодавцю також необхідно оформити припинення трудових відносин з такою особою шляхом видання наказу про припинення трудових відносин/договору у зв'язку зі смертю працівника - на підставі свідоцтва про смерть, наданого родичами працівника. Також роботодавцю слід видати трудову книжку такого працівника (якщо трудова книжка зберігалась у роботодавця) родичам працівника та виплатити їм компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки, фактично нараховану заробітну плату.

5. На період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності/період відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною). Однак датою звільнення у такому випадку буде перший робочий день після дня закінчення лікарняного/відпустки.

6. Що стосується звільнень за ініціативою роботодавця, тимчасово припиняється дія норми ст. 43 КЗпП (про необхідність отримання попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника) на звільнення члена профспілки), окрім випадку звільнення членів виборних органів профспілки.

Розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації

		підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 як і раніше потребують отримання попередньої згоди первинної профспілкової організації (профспілкового представника) (ст.252 КЗпП, частина 3 ст.41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»).
<p>Стаття 6. Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку</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>1. Дана норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень частини першої статті 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.</p> <p>Водночас не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.</p> <p>Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальній тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця.</p> <p>У зв'язку з вищевикладеним, вважаємо, що таке збільшення повинно бути обґрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.</p> <p>При цьому відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату</p>	<p>Законом обмежено дію норми:</p> <p>1) статті 50 КЗпП у частині встановлення нормальній тривалості робочого часу працівників не більше 40 годин на тиждень;</p> <p>2) статті 51 КЗпП у частині встановлення граничних норм скороченої тривалості робочого часу працівників, визначених цією статтею категорій;</p> <p>3) частини третьої статті 52 КЗпП у частині права роботодавця встановлювати п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень спільно з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), думки трудового колективу;</p> <p>4) статті 142 КЗпП у частині права трудового колективу затверджувати правила внутрішнього трудового розпорядку, якими передбачається час початку і закінчення щоденної роботи (зміни);</p> <p>5) статті 70 КЗпП у частині встановлення мінімальної тривалості щотижневого безперервного відпочинку 42 години;</p> <p>6) статті 53 КЗпП у частині встановлення скороченої тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;</p> <p>7) частини першої статті 65 КЗпП у частині встановлення максимальної тривалості надурочних робіт, які не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і</p>

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 виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.

2. Скорочена тривалість робочого часу означає, що час, протягом якого працівник повинен виконувати трудові обов'язки, скорочується, однак працівник має право на оплату праці в розмірі повної тарифної ставки, повного окладу. Скорочена тривалість робочого часу відповідно до положень статті 51 КЗпП 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 з шкідливими умовами праці;

Перелік виробництв, цехів, професій і посад з шкідливими умовами праці,

120 годин на рік;

8) частин третьої - п'ятої статті 67 КЗпП у частині можливості переносу святкових та неробочих днів;

9) статей 71 – 73 КЗпП у частині заборони роботи у вихідні дні, надання компенсації за роботу у вихідний день, встановлення святкових і неробочих днів.

Скасування дії на час воєнного стану ст. 71, 72 і 73 КЗпП унеможливорює підвищену оплату роботи в ці дні чи отримання іншого дня відпочинку.

Рішення роботодавця щодо застосування обмежень, передбачених частинами 1, 2, 4, 5 статті 6 Закону має бути об'єктивно вмотивоване забезпеченням досягнення цілей введення воєнного стану та, перш за все, потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

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), у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікарняному закладі.

3.,4. Частинами третьою, четвертою статті 6 Закону визначено особливий порядок встановлення п'ятиденного і шестиденного робочого тижня та тривалості щоденної роботи, ніж це передбачено статтею 52 КЗпП.

5. Відповідно до статті 70 КЗпП Тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години. Водночас скорочення щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин це право, а не обов'язок працівника.

6. На період дії воєнного стану не діють норми КЗпП щодо:

- скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при

	<p>шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;</p> <ul style="list-style-type: none"> - тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 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 і неробочі дні; - компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні. 	
<p>Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</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.</p>	<p>1. З метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів на ведення всього обсягу документації, що стосується кадрової роботи, законом пропонується роботодавцю самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.</p> <p>Водночас, для забезпечення дотримання прав працівників обов'язково залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та витрат на оплату праці.</p>	<p>Законом не передбачається обмеження прав працівників та їх гарантій в частині документального оформлення трудових відносин.</p> <p>Право роботодавця самостійно визначати порядок організації кадрового діловодства не відмінняє його обов'язку здійснювати, у передбачений законодавством спосіб, документальне оформлення трудових відносин з працівником.</p> <p>У разі загрози зберіганню трудових книжок працівників у районах активних бойових дій, роботодавцю доцільно передати ці трудові книжки на зберігання працівникам. При цьому необхідно обов'язково зробити відповідну відмітку у Книзі обліку руху трудових книжок та вкладишів до них (№ П-10).</p>

<p>Стаття 8. Робота в нічний час</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.</p>	<p>1. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.</p> <p>Нормою статті на період воєнного стану знімаються обмеження статті 55 КЗпП, відповідно до яких забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176).</p> <p>При цьому вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року можуть бути залучені до роботи в нічний час лише після отримання їх згоди.</p> <p>Згода на залучення до роботи в нічний час вимагається також і для особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.</p> <p>2. Відповідно до частин першої, другої статті 54 КЗпП 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 і 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.</p>	<p>Законом обмежено дію норми:</p> <p>1) статті 55 КЗпП у частині заборони залучення до роботи в нічний час певних категорій працівників;</p> <p>2) статті 54 КЗпП у частині скорочення, при роботі у нічний час, граничної норми тривалості робочого часу.</p> <p>Отже цією статтею визначаються особливості залучення працівників до роботи в нічний час (з 22.00 до 06.00), які не передбачають скорочення роботи на одну годину, а також особливі умови оплати праці. Тому чинними залишаються умови, визначені в колдоговорах, і мінімальна державна гарантія — не нижче 20 % тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи в нічний час (ст. 108 КЗпП).</p>
---	--	--

	Вищезгадані обмеження на період воєнного стану не застосовуються.	
<p>Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників</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.</p>	<p>1. Нормою вносяться виключення до статті 174 КЗпП, якою, зокрема, передбачено повну заборону 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>На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах дозволяється за їхньою згодою.</p> <p>При цьому зберігається заборона на залучення до таких робіт для вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року.</p> <p>2. Незважаючи на те, що частиною шостою статті 6 цього Закону знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження.</p> <p>Для залучення таких працівників до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження необхідно</p>	<p>Законом обмежено дію норм:</p> <p>1) статті 174 КЗпП у частині заборони застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.</p> <p>2) статті 176 КЗпП у частині заборони залучення до робіт у нічний час, до надурочних робіт і робіт у вихідні дні і направлення у відрядження жінок, що мають дітей віком до трьох років.</p> <p>Рішення роботодавця щодо застосування цих обмежень має бути об'єктивно вмотивоване забезпеченням досягнення цілей введення воєнного стану.</p>

<p>Стаття 10. Оплата праці</p> <p>1. Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором.</p> <p>2. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.</p> <p>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.</p> <p>Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.</p> <p>4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.</p>	<p>отримати їх згоду.</p> <p>1., 2. Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.</p> <p>3, 4. 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.</p> <p>Якщо вищезгадані обставини не доведено - роботодавець несе відповідальність згідно з законодавством.</p> <p>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.</p> <p>Таким чином після усунення вищезгаданих обставин, особа зобов'язана виконати всі свої зобов'язання перед іншою стороною.</p> <p>Звертаємо увагу, що Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.</p> <p>Так, згідно з листа ТПП від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП</p>	<p>1. Статтею 6 (п.1, 2) Закону передбачена можливість збільшення нормальної тривалості робочого часу працівників у період воєнного стану до 60 годин на тиждень (проти 40 годин, передбачених ст. 50 КЗПП), а для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу – до 50 годин на тиждень (проти 36 годин, а для окремих категорій працівників 24 годин, передбачених ст. 51 КЗпП).</p> <p>Реалізація зазначеного рішення може призвести до зростання тривалості робочого часу у 1,5-2 рази.</p> <p>Разом з тим, як зазначає Мінекономіки, тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.</p> <p>Тобто, як впливає з коментарів Мінекономіки, збільшення відповідно до ст. 6 Закону № 2136 тривалості робочого часу, а відтак - норми праці, не тягне за собою обов'язковості підвищення ставок, окладів, рівня заробітної плати.</p> <p>На нашу думку, така позиція Мінекономіки суперечить нормам законодавства щодо нормування праці та оплати праці.</p> <p>Ст. 2 Закону України «Про оплату праці» визначено, що основна заробітна плата є винагородою 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.</p> <p>Так, при тривалості робочого часу 40 годин на тиждень працівнику встановлена певна місячна норма праці. Збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень, при збереженні тієї ж інтенсивності праці, призведе до зростання результатів праці (обсягів</p>
--	--	---

України) на підставі статей 14 та 14¹ Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 02.12.1997 № 671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року №64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

Враховуючи це, ТПП України підтверджує, що зазначені обставини з 24 лютого 2022 року до їх офіційного закінчення, є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

робіт/виробітку) у 1,5 рази, відповідно зросте місячна норма праці, а відтак має збільшитись і розмір заробітної плати.

Якщо ж роботодавець при збільшенні тривалості робочого часу не планує збільшувати зарплату, він, за встановленою процедурою, має скорегувати місячну норму праці у бік її зменшення в погодинному розрізі.

Відповідно до ст. 86 КЗпП, «запровадження, заміна і перегляд норм праці провадиться власником або уповноваженим ним органом **за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації** (профспілковим представником).

Власник або уповноважений ним орган **повинен роз'яснити працівникам причини перегляду норм праці**, а також **умови**, за яких мають застосовуватися нові норми.

Про запровадження нових і зміну чинних норм праці власник або уповноважений ним орган повідомляє працівників не пізніше як за один місяць до запровадження».

Також, ст. 97 КЗпП та ст. 15 Закону України «Про оплату праці» закріплено, що форми і системи оплати праці, **норми праці**, розцінки, тарифні сітки, ставки, схеми посадових окладів тощо встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною, галузевими (міжгалузевими) і територіальними угодами.

Враховуючи роз'яснення Мінекономіки щодо доцільності проведення консультацій зі стороною працівників щодо зупинення дії окремих положень колективного договору, пропонуємо у разі необхідності, ініціювати колективні переговори з роботодавцем щодо перегляду норм праці або збільшення розміру заробітної плати пропорційно зростанню тривалості робочого часу з метою недопущення порушення прав працівників та

		<p>зростання їх експлуатації.</p> <p>2. Статтею 10 Закону № 2136 передбачено, що «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».</p> <p>Як зазначає Мінекономіки у своїх коментарях, роботодавець повинен довести, що порушення зобов'язання щодо строків оплати праці сталося саме внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Якщо вищезгадані обставини не доведено – роботодавець несе відповідальність згідно із законодавством.</p> <p>Крім того, фахівці міністерства під час вебінару «Особливості регулювання трудових відносин в умовах воєнного часу», який відбувся 24.03.2022, наголосили, що оскільки керівник звільняється від відповідальності, він, також, звільняється й від сплати працівнику компенсації за порушення строків виплати заробітної плати.</p> <p>Разом з тим, зазначаємо, що:</p> <ul style="list-style-type: none">- сплата працівникам компенсації за порушення строків виплати заробітної плати здійснюється відповідно до Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» та ст. 34 Закону України «Про оплату праці», якими не передбачено звільнення роботодавця від її сплати, зокрема, у разі настання форс-мажорних обставин;- Законом № 2136 не вносяться зміни до вищезазначених законодавчих актів;- ст. 265 КЗпП, ст. 42 Кодексу України про адміністративні правопорушення, ст. 175 Кримінального кодексу України, якими передбачена відповідальність за
--	--	--

		<p>порушення встановлених строків виплати заробітної плати, компенсацію за порушення таких строків не віднесено до видів відповідальності роботодавця.</p> <p>З огляду на зазначене, рекомендуємо профспілковим організаціям, у разі необхідності, ініціювати проведення узгоджувальних процедур з роботодавцем щодо підтвердження обґрунтованості звільнення його від відповідальності та умов сплати працівникам компенсації за порушення строків виплати заробітної плати.</p>
<p>Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору</p> <p>1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця</p>	<p>1. Разом з тим вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.</p>	<p>У Законі України «Про колективні договори і угоди» визначено, що у колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема з питань зміни в організації виробництва і праці; зайнятості, робочого часу та часу відпочинку, нормування, оплати та охорони праці, встановлення гарантій та компенсацій, гарантій діяльності профспілкової організації працівників тощо.</p> <p>Цей Закон надає право роботодавцю ініціювати припинення дії окремих положень колективного договору. Враховуючи, що Законом не визначено, які саме його положення можуть бути зупинені, є доцільним і необхідним роботодавцю провести відповідні консультації з виборним органом первинної профспілкової організації шляхом проведення спільного засідання сторін та оформлення відповідним протоколом (форму проведення засідання сторони визначають самостійно виходячи з конкретних обставин).</p> <p>Про прийняте спільне рішення щодо припинення окремих норм колективного договору сторони мають в обов'язковому порядку поінформувати працівників.</p> <p>Відповідно до положень цієї статті роботодавець може за своєю ініціативою призупинити дію окремих положень колективного договору. Це можуть бути і положення, що стосуються оплати праці, що також слід</p>

		розцінювати як зміну істотних умов праці без дотримання строку двомісячного попередження. Але потребує згоди працівника, і в разі його відмови тягне за собою звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги.
<p>Стаття 12. 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 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.</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".</p>	<p>1. З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних 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 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.</p> <p>2. 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.</p> <p>Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються</p>	<p>Законом обмежено дію норм:</p> <p>1) статті 75 КЗпП та статті 6 Закону України «Про відпустки» в частині можливості встановлення працівникам щорічної основної відпустки тривалістю більше 24 календарних дні;</p> <p>2) статей 74, 76, 77 КЗпП та статті 2 Закону України «Про відпустки» в частині права працівників, залучених до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, на отримання відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку);</p> <p>3) частини другої статті 84 КЗпП та статті 26 Закону України «Про відпустки» в частині обмеження максимального терміну відпустки без збереження заробітної плати за згодою сторін (15 календарних днів на рік).</p> <p>Відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» у разі звільнення працівника за його ініціативою або ініціативою роботодавця, такому працівнику виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної відпустки, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, право на які набуто до введення в дію цього Закону</p> <p>Тривалість щорічної основної відпустки, за яку має бути виплачена грошова компенсація при звільненні</p>

власником або уповноваженим ним органом за погодженням з 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 працівника 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;

працівника в період дії воєнного стану, обчислюється із розрахунку тієї тривалості щорічної відпустки, право на яку мав працівник до введення в дію цього Закону, а з 24 березня 2022 року – із розрахунку 24 календарні дні. Наприклад, робочий рік, за який працівнику має надаватися щорічна відпустка, становить: з 25 квітня 2021 року по 25 квітня 2022 року. За період з 25 квітня 2021 року по 24 березня 2022 року щорічна основна відпустка обраховується із розрахунку тієї тривалості щорічної відпустки, право на яку мав працівник до введення в дію цього Закону, а з 24 березня – з розрахунку 24 календарних дні.

	<p>7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;</p> <p>8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України "Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту";</p> <p>9) батькам - вихователям дитячих будинків сімейного типу;</p> <p>10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.</p> <p>За узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.</p> <p>3. На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.</p>	
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <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</p>	<p>1. У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,</p> <p>Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна</p>	<p>Призупинення дії трудового договору під час воєнного стану - це новий інститут, що регулює трудові відносини, запроваджений ст. 13 Закону.</p> <p>Призупинення дії трудових відносин відповідно до норм цієї статті - 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</p>

проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

2. 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 у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором.

2. Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

Водночас з метою усунення правової невизначеності, рекомендуємо сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

3. Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, вважаємо, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі буде покладено на державу, що здійснює

агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору може бути як з окремим працівником, так і одночасно з усіма працівниками.

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

Ініціатором призупинення дії трудового договору може бути як роботодавець, так і працівник. Це впливає із ст. 13 Закону. Адже у працівника також можуть бути причини, які унеможливають виконання роботи: наприклад, активні бойові дії на території, де розташоване його робоче місце, евакуація або виїзд на межі України тощо.

Сторони трудового договору за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб (письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій) про призупинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору оформлюється шляхом видання наказу (розпорядження) роботодавця. В наказі необхідно вказати:

- підставу (заява працівника) або причини неможливості надання роботи (активні бойові дії, зупинення виробництва, пошкодження майна, відсутність замовлень тощо);

- строк призупинення та умови поновлення дії трудового договору (період призупинення);

- умови оплати: із збереженням зарплати або без виплати зарплати;

- умови відшкодування зарплати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору.

З наказом необхідно ознайомити працівника (за можливості), надіславши його працівнику всіма

військову агресію проти України.

Щодо сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі - ЄСВ)

Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

При цьому вважаємо, що роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б.

Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

можливими засобами (поштою, електронною поштою, повідомити телефоном або надіслати повідомлення на месенджер) або під підпис.

Роботодавець і в цьому випадку повинен вести таблиць обліку робочого часу працівників. Оскільки Типова форма № П-5 не містить умовного позначення для призупинення дії трудового договору, можливо використовувати при табелюванні позначки:

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

Відповідно до цієї статті 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.

Це значить, що роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

Також оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ. Отже, у звітному місяці ЄСВ сплачувати не потрібно, якщо не було інших доходів. Якщо були нарахуйте і сплатить ЄСВ у розмірі, не меншому за мінімальний.

Як із зарплатою, роботодавець також повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б. Даний підхід узгоджений

		<p>із роз'ясненням Мінекономіки. Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.</p> <p>2. Призупинення трудових відносин має бути крайньою мірою для застосування роботодавцем. Отже має бути реальна ситуація, коли роботодавець фактично не має можливості організувати хоча б частково роботу або не має можливості перевести підприємство устану, організацію у режим простою. Приймати роботодавцем таке рішення можливо лише після набрання чинності Законом, тобто 24.03.2022 року, оскільки Закон не має зворотної сили.</p> <p>До застосування цієї крайньої міри роботодавцям, які не мають змоги продовжувати роботу всього підприємства, або якщо не можлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників – необхідно оформлювати простій відповідно до ст.ст. 34 КЗпП з оплатою відповідно до ст. 113 КЗпП України (не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)). При цьому відповідно до частини 2 ст.113 КЗпП про початок простою структурного підрозділу чи всього підприємства працівник повинен попередити роботодавця, бригадира, майстра або посадових осіб. Однак цей варіант підходить лише для тих роботодавців, що мають змогу проводити відповідні виплати. При цьому згода працівника не потрібна.</p> <p>У разі відсутності у роботодавця можливості виплатити заробітну плату внаслідок ведення бойових дій, Закон надає йому право відтермінувати виплату заробітної плати - до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати свою діяльність.</p> <p>Працівник може скористатися правом на отримання відпустки без збереження заробітної плати, яке надано йому ст.ст.25 і 26 Закону України» Про відпустки». Надання відпусток без збереження</p>
--	--	---

		<p>заробітної плати, передбачених ст.25 цього Закону, здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток відповідно до ст.26 цього Закону – за згодою сторін.</p> <p>3. Якщо роботу можна виконувати віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно перевести працівника на дистанційну роботу</p> <p>Дистанційна робота може запроваджуватися наказом (розпорядженням) роботодавця без обов'язкового укладення трудового договору про дистанційну роботу в письмовій формі, зокрема у разі виникнення загрози збройної агресії, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру (частина одинадцята ст. 60-2 КЗпП).</p> <p>З таким наказом (розпорядженням) працівника слід ознайомити протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження дистанційної роботи.</p> <p>Якщо працівник не може виконувати дистанційну роботу через відсутність інтернету, це не можна розглядати як порушення трудової дисципліни. Якщо трудовий договір про дистанційну роботу з працівником не укладався, а працівника наказом перевели на дистанційку, працівника необхідно ознайомити з наказом, повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи.</p>
<p>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,</p>	<p>1. В умовах воєнного стану, розширення повноважень роботодавців та мораторію на проведення перевірок діяльності суб'єктів господарювання особлива роль за дотриманням трудових прав громадян відводиться</p>	<p>Частина 1 статті 14 Закону зобов'язує профспілки у межах своєї діяльності максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом. Згідно зі статтею 1 Закону України «Про оборону</p>

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.

професійним спілкам.

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

2. На період дії воєнного стану роботодавці не 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.

При цьому законодавством не заборонено проводити такі відрахування у добровільному порядку за наявності у роботодавців такої можливості.

України» під обороноздатністю держави розуміється здатність держави до захисту у разі збройної агресії або збройного конфлікту. Обороноздатність складається з матеріальних і духовних елементів та є сукупністю воєнного, економічного, соціального та морально-політичного потенціалу у сфері оборони та належних умов для його реалізації.

Статтею 139 КЗпП визначено, що працівники зобов'язані працювати чесно і сумлінно, своєчасно і точно виконувати розпорядження роботодавця, додержувати трудової і технологічної дисципліни, вимог нормативних актів про охорону праці, дбайливо ставитися до майна власника, з яким укладено трудовий договір.

Згідно з статтею 140 КЗпП трудова дисципліна на підприємствах, в установах, організаціях забезпечується створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної роботи, свідомим ставленням до праці, методами переконання, виховання, а також заохоченням за сумлінну працю.

У трудових колективах створюється обстановка нетерпимості до порушень трудової дисципліни, суворої товариської вимогливості до працівників, які несумлінно виконують трудові обов'язки. Щодо окремих несумлінних працівників застосовуються в необхідних випадках заходи дисциплінарного і громадського впливу.

Відповідно до статті 152 КЗпП роботодавець має право замість накладання дисциплінарного стягнення передати питання про порушення трудової дисципліни на розгляд трудового колективу або його органу.

Статтею 2 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (далі – Закон про профспілки) професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів

		<p>профспілки.</p> <p>В умовах воєнного стану профспілки, усвідомлюючи значення заходів спрямованих на забезпечення високопродуктивної роботи для реалізації економічного та морально-політичного потенціалів, як складової обороноздатності країни, у межах своїх повноважень мають сприяти виконанню підприємствами завдань у сфері оборони, збереженню їх майна та трудових колективів, відповідальному ставленню працівників до виконання своїх трудових обов'язків, додержанню ними трудової та виробничої дисципліни, підтримувати мобілізованих членів профспілок, надавати гуманітарну, волонтерську, матеріальну, психологічну допомогу і можливий прихисток членам профспілок та їхнім сім'ям, які після введення воєнного стану перемістилися з регіонів, де проводяться активні бойові дії.</p> <p>Ураховуючи діючий мораторій на проведення органами Держпраці перевірок діяльності суб'єктів господарювання, обов'язок щодо контролю за дотриманням трудових прав громадян в умовах воєнного стану покладається на профспілки.</p> <p>Громадський контроль профспілок, головною метою якого є створенням необхідних організаційних та економічних умов для нормальної високопродуктивної праці, є основною їх функцією і включає в себе комплекс заходів щодо запобігання, виявлення та усунення порушень законодавства про працю. Всі ключові питання щодо умов праці та відпочинку, дотримання на підприємстві, в установі та організації безпечних та нешкідливих умов праці, виробничої санітарії тощо роботодавець має вирішувати спільно чи за погодженням, чи з урахуванням думки виборного профспілкового органу.</p> <p>Правові підстави здійснення громадського контролю визначаються статтями 247, 248, 259 КЗпП,</p>
--	--	--

		<p>статтями 21, 38, 40 Закону про профспілки та статтею 41 Закону України «Про охорону праці».</p> <p>Виконуючи обов'язок щодо громадського контролю за додержанням законодавства про працю, в тому числі за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом, профспілки керуються статтею 12 Закону про профспілки і мають право самостійно в межах своїх повноважень обирати форми такого контролю.</p> <p>Функції громадського контролю можуть виконувати профспілкові органи, створені згідно із статутом (положенням) профспілки, об'єднання профспілок, через який вони здійснюють свої повноваження, профспілкові представники, уповноважені на представництво статутом або відповідним рішенням профспілкового органу, а також спеціально створені служби правової допомоги, відповідні інспекції та комісії.</p> <p>За результатами громадського контролю уповноважені представники профспілок мають право вносити роботодавцям подання про усунення порушень законодавства про працю, які є обов'язковими для розгляду, та в місячний термін одержувати від них аргументовані відповіді.</p> <p>У разі, якщо відсутнє відповідне реагування роботодавців на подання про виявлені та не усунуті грубі порушення законодавства про працю профспілки можуть інформувати начальників військових адміністрацій, які згідно із пунктом 4 статті 15 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» забезпечують на відповідних територіях додержання Конституції і законів України, виконання актів Президента України та органів виконавчої влади.</p> <p>Закон не обмежує права профспілок та їх об'єднань здійснювати громадський контроль за додержанням роботодавцями усіх інших норм законодавства про працю, передбачених в КЗпП, які не суперечать положенням цього Закону і можуть або</p>
--	--	---

		<p>повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.</p> <p>Також профспілки мають здійснювати громадський контроль за додержанням вимог законодавства про працю щодо членів профспілок, які працюють на функціонуючих в умовах воєнного стану підприємствах і залучаються військовим командуванням до виконання суспільно корисних робіт. Зокрема, за забезпеченням оплати відповідно до умов оплати праці, встановлених за професією (посадою), на яку їх зараховано, розмір якої не може бути нижчим від розміру середньої заробітної плати за основним місцем роботи. Громадський контроль може (має) здійснюватися також за додержанням вимог законодавства у сфері охорони праці під час виконання суспільно корисних робіт.</p> <p>Відповідні фахівці профспілок спільно з працівниками територіальних органів Держпраці можуть (мають) залучатися до надання консультаційної підтримки працівникам підприємств, які у зв'язку з складною безпековою ситуацією переміщують свій бізнес до інших регіонів України.</p> <p>Зокрема, така консультаційна підтримка може надаватися у порядку залучення до роботи установ з надання безоплатної первинної правової допомоги, створеним військовими адміністраціями населених пунктів на відповідних територіях, відповідно до повноважень, визначених пунктом 28 частини другої статті 15 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».</p> <p>Там, де збережені профспілкові організації, правова допомога з питань оплати праці, звільнення, переведення, оголошення простою, обліку робочого часу, організації безпечного ведення робіт, створення безпечних та здорових умов праці тощо має надаватися усім членам профспілок, які того потребують.</p> <p>Зауважимо, що пунктом 2 статті 5 цього Закону</p>
--	--	---

		<p>право профспілок на здійснення громадського контролю з питань додержання роботодавцем законодавства про працю при звільненні працівників - членів профспілок з підстав, передбачених пунктами 1 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), 2-5, 7 статті 40 і пунктами 2 і 3 статті 41 КЗпП частково обмежується.</p> <p>Зокрема, у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП не застосовуватимуться, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.</p> <p>2. Частина 2 статті 14 Закону встановлює, що на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону про профспілки та відповідні норми колективних договорів.</p> <p>Зазначена норма закону на період дії воєнного стану звільняє роботодавців від обов'язку 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.</p> <p>Однак, при цьому роботодавці не позбавляються права проводити такі відрахування у добровільному порядку за наявності у них такої можливості.</p> <p>Зазначені відрахування, які передбачені колективним договором, мають спрямовуватися на необхідну підтримку усіх працівників підприємства, які її потребують в умовах воєнного стану, незалежно від їх членства у профспілці та фактичного місця проживання на території України.</p> <p>Передбачене у частині 2 статті 14 Закону призупинення відповідних норм колективних договорів щодо згаданих відрахувань не може здійснюватися в односторонньому порядку. Згідно зі статтею 14 Закону України «Про колективні договори і угоди» воно має супроводжуватися обов'язковими попередніми</p>
--	--	---

		<p>консультаціями з профспілками з наступним інформуванням працівників про прийняття відповідного спільного рішення.</p> <p>Залишається чинною стаття 42 Закону про профспілки, якою встановлюється обов'язок роботодавця щодо створення умов діяльності профспілок, зокрема в частині перерахування на рахунок профспілки членських профспілкових внесків працівників.</p> <p>В умовах тимчасового переміщення підприємств з постраждалих регіонів на профспілки покладається взаємодія з роботодавцем щодо організації переїзду підприємства, переміщення розселення працівників у місці нової дислокації підприємства</p>
<p>ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ</p> <p>1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.</p> <p>2. Главу XIX "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до N 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту:</p> <p>"2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".</p> <p>3. Цей Закон діє протягом воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту</p>	<p>Закон діє виключно на період воєнного стану.</p> <p>Незважаючи на те, що воєнний стан введено в Україні указом Президента України від 24.04.2022 № 64/2022, положення даного Закону застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування.</p> <p>Після припинення воєнного стану залишається чинною тільки норма частини третьої статті 13 цього Закону, якою встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.</p>	<p>1) Закон опубліковано 23.03.2022 року у газеті «Голос України» та набрав чинності 24.03.2022 року.</p> <p>2) Закон діє виключно на період воєнного стану і його норми застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування.</p> <p>3) Урядом доручено Мінекономіки, Мінюсту розробити проект Закону про порядок виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.</p>

завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.		
---	--	--