



ПРОФЕСІЙНА СПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
**Львівська обласна організація професійної спілки  
працівників охорони здоров'я України**

79005 м. Львів, проспект Шевченка, 7 Ідентифікаційний код 05426666  
тел.: (032) 235-67-28, 235-69-36, 235-72-20, факс: (032) 225-50-52  
www.lviv.medprof.org.ua e-mail: lviv@medprof.org.ua

19 липня 2022р. № 63/03

**Керівникам закладів охорони здоров'я  
Львівської області  
Головам профспілкових організацій  
Львівської області Профспілки працівників  
охорони здоров'я України**

**Про зміни у законодавстві  
щодо оптимізації трудових відносин**

З метою правильного застосування законодавства про працю у закладах охорони здоров'я повідомляємо таке.

19 липня 2022 року набрав чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX (надалі- Закон № 2352-IX), яким передбачено ряд важливих вимог у сфері регулювання трудових правовідносин.

Слід звернути увагу, що Закон № 2352-IX містить два блоки змін:

- зміни загального характеру, що вносяться до КЗпП України, Законів України «Про відпустки», «Про оплату праці», які не обмежені терміном дії;
- зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Дія цих норм обмежена в часі періодом воєнного стану.

**I. ЗМІНИ ЗАГАЛЬНОГО ХАРАКТЕРУ.**

***Обов'язки роботодавця щодо надання працівнику інформації про умови праці та порядок обміну інформацією***

✓ Роботодавець зобов'язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечити рівні можливості таких працівників для його укладення (ст. 23 КЗпП України).

✓ В новій редакції викладено ст. 29 КЗпП, яка встановлює обсяг інформації про умови праці, про які до початку роботи роботодавець зобов'язаний в узгоджений із працівником спосіб поінформувати працівника.

✓ Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов'язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі засобів електронних комунікаційних мереж з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної п.4 ч.1 ст. 29 КЗпП України (ч.3 ст. 29 КЗпП України).

***Нові підстави припинення трудового договору***

Статті 36 та 41 КЗпП доповнені новими підставами звільнення:

- смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (п.8-1 ст. 36 КЗпП);

- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; (п.8-2 ст. 36 КЗпП);
- **відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль** (п.8-3 ст. 36 КЗпП);
- 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 (п.6 ст. 41 КЗпП).

### **Обов'язки роботодавця при звільненні працівника**

✓ Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, **письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні** (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника (ч.1 ст. 47 КЗпП). Вказані обставини впливають на початок та перебіг строку позовної давності.

✓ Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати.

✓ У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений строк виплатити не оспорювану ним суму. У разі невиконання з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців (ст. 117 КЗпП). *Раніше такий період не обмежувався.*

✓ При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті.

### **Зміни строків позовної давності**

✓ Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті (ст. 233 КЗпП).

✓ Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у **справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні** (стаття 116). *Раніше вимога про стягнення заробітної плати не обмежувалася строком.*

✓ У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року (ст. 234 КЗпП).

### **Відпустки**

✓ Скасовано можливість перенесення невикористаної відпустки на нове підприємство, установу у разі переведення працівника із перерахуванням новому роботодавцю грошової компенсації (виключені ст. 81 КЗпП, п.8 ч.7 ст. 10, ч.3 ст.24 ЗУ «Про відпустки»). *Тепер при звільненні працівника виплата компенсації за невикористану відпустку є обов'язковою.*

✓ Починаючи з 19.07.2022 року, період військової служби призваних чи мобілізованих працівників під час дії особливого періоду, за якими зберігається місце роботи, не

зараховується до стажу роботи, який дає право на щорічну основну відпустку (ст. 82 КЗпП, ст. 9 ЗУ «Про відпустки»).

✓ Протягом цього часу за мобілізованими чи призваними під час особливого періоду працівниками зберігається лише місце роботи і посада (ст. 119 КЗпП). *Раніше зберігався ще й середній заробіток.*

✓ **Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором** (ч.14 ст. 115 КЗпП України, ст. 21 ЗУ «Про відпустки»).

## II. ЗМІНИ ДО ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ» (НАДАЛІ – ЗАКОН № 2136-IX) (діють лише у період воєнного стану)

### ***Щодо повідомлення про зміну істотних умов праці***

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов (стаття 3 Закону № 2136-IX).

*Раніше на період воєнного стану була призупинена лише ч.3 ст.32КЗпП (щодо двомісячного попередження про зміну істотних умов праці), а ст. 103 КЗПП, яка передбачає вимогу про повідомлення за два місяці про зменшення заробітної, була чинною.*

### ***Особливості встановлення та обліку часу роботи***

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

✓ Проте, для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

✓ П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

✓ У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, 78<sup>1</sup> Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України "Про відпустки"

✓ У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

*(стаття 6 Закону № 2136-IX)*

### ***Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця.***

✓ У період дії воєнного стану 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, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

✓ У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

*(стаття 7 Закону № 2136-IX)*

### ***Відпустки***

✓ У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний

робочий рік. Раніше закон в імперативній формі обмежив можливість надання щорічної основної відпустки для всіх роботодавців не більше 24 к.д.

✓ Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п'ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п'ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

✓ У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України "Про відпустки";

✓ У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

*(стаття 6 Закону № 2136-IX)*

### ***Призупинення дії трудового договору***

У новій редакції викладена стаття 13 Закону № 2136-IX, яка визначає порядок та умови призупинення дії трудового договору. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

### ***Перевірки органів Держпраці***

Закон доповнено новою статтею 16, яка регулює державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану.

✓ У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

✓ Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

✓ Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

- за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

✓ У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Додатково надсилаємо для ознайомлення та використання в роботі:

- Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX

- Коментар Мінекономіки до закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин».

З повагою,

Голова



Юрій БЛИЙ

Андрій Олійник 235-69-36