

Юридична служба ППО «МЕТАЛІСТІВ» надає роз'яснення щодо правових норм, що діють в період воєнного стану.

Робота в умовах воєнного стану.

Відповідно до статті 1 Закону України від 12 травня 2015 року № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» воєнний стан — це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень.

В Україні або в окремих її місцевостях, де введено воєнний стан, військове командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) можуть самотійно або із залученням органів виконавчої влади, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, органів місцевого самоврядування запроваджувати та здійснювати в межах тимчасових обмежень конституційних прав і свобод людини і громадянина, а також прав і законних інтересів юридичних осіб, передбачених указом Президента України про введення воєнного стану, заходи правового режиму воєнного стану.

З'ясуємо обмеження, які можуть стосуватися трудових прав працівників та які обов'язки встановлюються для роботодавців.

Трудова повинність — короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Може запроваджуватися трудова повинність для працездатних осіб, не залучених до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і не заброньованих за підприємствами, установами та організаціями на період дії воєнного стану з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій, які виникли в період дії воєнного стану, та залучати їх в умовах воєнного стану до суспільно корисних робіт, що виконуються для задоволення потреб Збройних Сил України, інших військових формувань, правоохоронних органів і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення і не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки осіб.

За працівниками, залученими до виконання суспільно корисних робіт, на час виконання таких робіт зберігається попереднє місце роботи (посада). Порядок залучення працездатних осіб в умовах воєнного стану до суспільнокорисних робіт затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753.

При запровадженні військового стану можуть використовувати потужності та трудові ресурси підприємств, установ і організацій усіх форм власності для потреб оборони,

змінювати режим їхньої роботи, проводити інші зміни виробничої діяльності, а також умов праці відповідно до законодавства про працю. А також примусово відчужувати майно, що перебуває у приватній або комунальній власності, вилучати майно державних підприємств, державних господарських об'єднань для потреб держави в умовах правового режиму воєнного стану в установленому законом порядку та видавати про це відповідні документи встановленого зразка.

Що треба врахувати підприємствам?

Зверніть увагу, що під час запровадження воєнного стану може бути заборонено у порядку, визначеному Кабінетом Міністрів України, торгівлю зброєю, сильно діючими хімічними і отруйними речовинами, а також алкогольними напоями та речовинами, виробленими на спиртовій основі, а також установлений особливий режим у сфері виробництва та реалізації лікарських засобів, які мають у своєму складі наркотичні засоби, психотропні речовини та прекурсори, інші сильнодіючі речовини, перелік яких визначається Кабінетом Міністрів України.

Розслідування нещасних випадків під час воєнного стану

Беручи до уваги положення Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Державна служба України з питань праці інформує щодо випадків травмування (поранення) та загибелі громадян України, які сталися або можуть статися під час виконання трудових (посадових) обов'язків в результаті ведення бойових дій.

Зважаючи на відповідний досвід, набутий за час подій на сході нашої країни у 2014–2015 роках, постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» було внесено необхідні зміни та викладено порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві(далі — Порядок) у новій редакції.

Зокрема, враховуючи нагальну потребу до переліку подій, що призвели до нещасних випадків, гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій на виробництві, було додано такі події суспільного життя як оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, протиправні дії третіх осіб тощо.

Тому нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків внаслідок вищезазначених подій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку та, у подальшому, забезпеченню державою конституційних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав на соціальний захист.

Процедура розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками внаслідок отримання поранень під час ведення бойових дій визначена Порядком і є такою ж самою як і для всіх інших видів нещасних випадків. Водночас враховуючи воєнний стан та реальну небезпеку, Держпраці рекомендує ухвалювати рішення щодо утворення комісії (спеціальної комісії) та проведення розслідування в кожному конкретно взятому нещасному випадку виходячи з міркувань безпеки для членів комісії (спеціальної комісії) та самої можливості проведення розслідування.

У разі, якщо проведення розслідування є неможливим через загрозу життю та здоров'ю членам комісії, пропонуємо максимально фіксувати, збирати та документувати інформацію, що надходить або стає відомою про нещасні випадки на виробництві, з метою їх подальшого розслідування у відповідності до вимог Порядку після нормалізації ситуації.

Щодо розпочатих та незавершених через бойові дії розслідувань (спеціальних розслідувань) нещасних випадків, пропонуємо продовжити строки їх розслідування до створення умов щодо належного їх завершення.

Беручи до уваги положення Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні», затвердженого Законом України від 24 лютого 2022 року № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», Державна служба України з питань праці інформує щодо випадків травмування (поранення) та загибелі громадян України, які сталися або можуть статися під час виконання трудових (посадових) обов'язків в результаті ведення бойових дій.

Зважаючи на відповідний досвід, набутий за час подій на сході нашої країни у 2014–2015 роках, постановою Кабінету Міністрів України від 17 квітня 2019 року № 337 «Про затвердження Порядку розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві» було внесено необхідні зміни та викладено порядок розслідування та обліку нещасних випадків, професійних захворювань та аварій на виробництві(далі — Порядок) у новій редакції.

Зокрема, враховуючи нагальну потребу до переліку подій, що призвели до нещасних випадків, гострих професійних захворювань (отруєнь), аварій на виробництві, було додано такі події суспільного життя як оголошена та неоголошена війна, терористичний акт, протиправні дії третіх осіб тощо.

Тому нещасні випадки, які трапляються з працівниками під час виконання ними трудових (посадових) обов'язків внаслідок вищезазначених подій, незалежно від наявності при цьому впливу небезпечних, шкідливих або інших виробничих факторів, підлягають розслідуванню згідно з вимогами Порядку та, у подальшому, забезпеченню державою конституційних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав на соціальний захист.

Процедура розслідування нещасних випадків, що сталися з працівниками внаслідок отримання поранень під час ведення бойових дій визначена Порядком і є такою ж самою як і для всіх інших видів нещасних випадків. Водночас враховуючи воєнний стан та реальну небезпеку, Держпраці рекомендує ухвалювати рішення щодо утворення комісії (спеціальної комісії) та проведення розслідування в кожному конкретно взятому нещасному випадку виходячи з міркувань безпеки для членів комісії (спеціальної комісії) та самої можливості проведення розслідування.

У разі, якщо проведення розслідування є неможливим через загрозу життю та здоров'ю членам комісії, пропонуємо максимально фіксувати, збирати та документувати інформацію, що надходить або стає відомою про нещасні випадки на виробництві, з метою їх подальшого розслідування у відповідності до вимог Порядку після нормалізації ситуації.

Щодо розпочатих та незавершених через бойові дії розслідувань (спеціальних розслідувань) нещасних випадків, пропонуємо продовжити строки їх розслідування до створення умов щодо належного їх завершення.

Порядок бронювання військовозобов'язаних працівників в умовах воєнного стану

В умовах правового режиму воєнного стану бронювання військовозобов'язаних за органами держвлади, іншими держорганами, а також підприємствами, установами, організаціями, які задовольняють потреби ЗСУ, інших військових формувань, населення, здійснюється у порядку, визначеному постановою КМУ від 3 березня 2022 року № 194.

Органи держвлади, інші держоргани подають Мінекономіки погоджені Міноборони пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних у відповідних сферах управління, галузях національної економіки, на підприємствах, в установах і організаціях за формою

згідно з додатком 1 до цієї постанови в друкованій формі та/або в електронній формі з відповідним обґрунтуванням.

Мінекономіки узагальнить подані органами держави, іншими держорганами пропозиції щодо бронювання військовозобов'язаних і протягом одного робочого дня приймає відповідне рішення та надсилає його копію Міноборони, а також зазначеним органам. У рішенні Мінекономіки зазначається строк дії відстрочки, який не може перевищувати шість місяців.

Для підтвердження надання відстрочки від призову на військову службу під час мобілізації та на воєнний час орган держави, інший держорган видає військовозобов'язаному витяг з наказу Мінекономіки.

Міноборони організовує через Генштаб ЗСУ доведення в односторонній строк до територіальних центрів комплектування та соціальної підтримки витягів з наказів Мінекономіки.

Виплата соціальної допомоги під час воєнного стану продовжується

Держава продовжить виплачувати призначені державні соціальні допомоги людям протягом часу дії воєнного стану плюс один місяць після його завершення.

Відповідне рішення Кабінет Міністрів України ухвалив за пропозицією Міністерства соціальної політики.

Відповідне рішення стосується:

- ! допомоги малозабезпеченим сім'ям,
- ! допомоги на дітей одиноким матерям,
- ! допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування,
- ! допомоги на дітей, хворих на тяжкі хвороби, яким не встановлено інвалідність,
- ! щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю I чи II групи внаслідок психічного розладу,
- ! тимчасової державної допомоги дітям, батьки яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме,
- ! щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам,
- ! тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату.

Також якщо отримувачі державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю пропустили строк перегляду, виплата таких видів допомоги не зупиняється на період введення воєнного стану та одного місяця після його скасування.

Після скасування воєнного стану органи соціального захисту поінформують одержувачів про необхідність протягом одного місяця оновити документи, необхідні для того, щоб продовжувати отримувати допомогу.

Особливості встановлення інвалідності в період воєнного стану

На період дії воєнного стану на території України та протягом 6 місяців після його припинення або скасування:

- 1) якщо особа, що звертається для встановлення інвалідності, не може прибути на огляд до медико-соціальної експертної комісії (далі — МСЕК), така комісія може приймати рішення про встановлення інвалідності заочно на підставі направлення лікарсько-консультативної комісії;
- 2) Кримська республіканська, обласні, центральні міські у м. Києві та Севастополі, міські, міжрайонні та районні МСЕК здійснюють свої функції з забезпеченням принципу екстериторіальності та забезпечують медико-соціальну експертизу за направленням лікарсько-консультативною комісією незалежно від місця реєстрації, проживання або перебування особи, що звертається для встановлення інвалідності.

Відповідні норми закріплені у постанові КМУ від 08 березня 2022 року № 225 «Деякі питання порядку проведення медико-соціальної експертизи на період дії воєнного стану на території України».

Також на період дії воєнного стану на території України:

1) пункт 5 Положення про порядок, умови та критерії встановлення інвалідності, затвердженого постановою КМУ від 3 грудня 2009 року № 1317, не застосовують;

2) при неможливості направлення лікарем або лікарсько-консультативною комісією, в тому числі заочно, осіб з тимчасовою непрацездатністю на медико-соціальну експертизу в відведені строки:

— рішення щодо продовження тимчасової непрацездатності за її наявності приймається без направлення на медико-соціальну експертизу лікуючим лікарем або лікарсько-консультативною комісією;

— направлення лікарем чи лікарсько-консультативною комісією на медико-соціальну експертизу здійснюється не пізніше ніж через місяць після припинення або скасування воєнного стану.

Заборгованість по виплаті зарплати у період воєнного стану

Що робити по заборгованості із виплати заробітної плати? Що робити, коли в період воєнного стану немає можливості нарахувати і виплатити заробітну плату, або можна нарахувати, але не можна виплатити?

Заробітна плата має виплачуватися не менше двох разів на місяць. Це норма. Але зараз ми маємо справу із форс-мажорними обставинами. Якщо виплата здійснюється через установи банків – то об'єктивних підстав для невиплати заробітної плати набагато менше, ніж при виплаті заробітної плати у касі підприємства.

Що стосується відповідальності за порушення строків виплати, то вирішальною є наявність складу правопорушення з боку роботодавця. Якщо не було об'єктивної можливості виплатити заробітну плату – це є підставою для звільнення від відповідальності, але не скасовує обов'язку виплати працівникам зарплату у повному обсязі за першої можливості. У разі виявлення порушення під час заходу контролю вноситься припис про усунення порушень, заходи притягнення до відповідальності застосовуються у разі невиконання припису.

Працівник самостійно може звернутись до відділень Фонду соціального страхування та отримати «лікарняні» і допомогу по вагітності та пологах

«Лікарняні» та допомогу по вагітності та пологах під час воєнного стану можна отримати навіть якщо роботодавець не опрацював документи, – про це на своїй facebook-сторінці повідомляє Міністерство соціальної політики України.

Під час воєнного стану ті працівники, чий роботодавець не зміг опрацювати лікарняний та подати за ним заяву-розрахунок, можуть звернутись до Фонду соціального страхування України і отримати напряду від нього виплату «лікарняних» або допомоги по вагітності та пологах.

Куди звернутись працівнику?

Для того, щоб під час воєнного стану отримати виплати у випадках, коли роботодавець не зміг опрацювати лікарняний та подати за ним заяву-розрахунок, застраховані особи можуть звернутись до будь-якого зручного відділення Фонду соціального страхування України за місцем тимчасового перебування внаслідок переміщення через бойові дії, за місцем реєстрації або в іншому зручному місці.

Перелік відділень Фонду соціального страхування, які мають можливість здійснювати прийом в умовах воєнного стану, та їх контакти оновлюються за

посиланням: docs.google.com

Напряду працівнику можуть бути нараховані:

! допомога по вагітності та пологах,

- ! допомога по тимчасовій втраті працездатності,
- ! допомога на поховання.

Кошти Фонд соціального страхування перерахує на спеціально відкритий для працівника поточний рахунок або особисту банківську картку.

Слідкувати за станом фінансування можна у телеграм-каналі ФССУ: <https://t.me/socialfund>

Які документи необхідні?

Для призначення виплати застраховані особи повинні мати при собі паперовий листок непрацездатності або е-лікарняний.

Також варто підготувати копії таких документів:

- ! першої-четвертої, одинадцятої-шістнадцятої сторінок паспорта або сторінки з відповідною інформацією іншого документа, що посвідчує особу;
- ! довідки про присвоєння РНОКПП (індивідуального податкового номера).

За наявності також подаються інші документи, передбачені у порядках надання відповідних видів матеріального забезпечення.

Важливо: довідка про взяття на облік як внутрішньо переміщеної особи в цьому випадку не вимагається.

Допомога надається безпосередньо робочим органом виконавчої дирекції Фонду під час воєнного стану у випадках, якщо роботодавець не подав заяву-розрахунок за вашим листком непрацездатності. Цей факт перевіряється, отже, подвійні виплати на один і той же лікарняний неможливі.

Тривалість робочого часу збільшується до 60 годин на тиждень: коли попереджати працівників?

Ст. 6 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” передбачає, що нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень. Тож, якщо роботодавець прийняв рішення збільшити тривалість робочого часу з 40 до 60 годин, він повинен попередити про це працівника. Адже йдеться про зміну істотних умов праці. У Державній службі України з питань праці повідомили, що у період дії воєнного стану норми ч. 3 ст. 32 КЗпП та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці за два місяці не застосовуються. Тому про такі зміни не потрібно попереджати працівників у двомісячний термін.

Однак попередити працівників про таку зміну істотних умов праці все ж таки потрібно.

Якою має бути оплата працівникам, що проходять службу у ЗСУ, якщо на підприємстві запроваджено простій із оплатою у розмірі 2/3 посадового окладу?

Незалежно від запровадження на підприємстві простою, за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток (стаття 119 КЗпП України).

Які має гарантії працівник, призваний на службу у ЗСУ?

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або

прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. У разі надходження повідомлення про призов працівника до лав ЗСУ видається наказ про збереження за таким працівником місця роботи, посади та середнього заробітку на весь період служби.

На підприємстві — скорочення: чи необхідно надавати повідомлення про заплановане звільнення під підпис працівникам?

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 на території України введено воєнний стан із 24.02.2022 р. строком на 30 діб. Наразі Законом № 2119-IX строк дії воєнного стану продовжено на 30 діб — до 25.04.2022.

24 березня 2022 року набув чинності Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (далі — Закон № 2136). Він встановлює нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Так, в період дії воєнного стану Закон № 2136 передбачає можливість розривати трудовий договір з працівником з ініціативи роботодавця (ст. 40 та 41 КЗпП).

Як правило, кожному працівнику, якого попереджають про майбутнє вивільнення, надається письмове повідомлення про можливе майбутнє вивільнення під підпис.

Закон № 2136 не містить виключень із зазначеного правила.

Враховуючи вищезазначене, вважаємо, що у разі відсутності фізичних можливостей вручити повідомлення про вивільнення під підпис, необхідно надіслати працівнику вищезазначене повідомлення електронною поштою, через месенджери або зателефонувати й зачитати при свідках та скласти акт про такий спосіб ознайомлення працівника із вказаним повідомленням.

Дане роз’яснення не містить норм права, а носить лише рекомендаційний характер.

Працівник отримав статус біженця іншій країні: чи обов’язково його звільняти?

Законодавством про працю не передбачено обов’язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на надскладну ситуацію на території України працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов’язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв’язку з небезпекою для життя і здоров’я, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за прогул без поважної причини.

У випадку, якщо робота може виконуватися дистанційно, працівник може продовжувати виконувати свої трудові обов’язки з відповідною оплатою.

Якщо з працівником відсутній зв’язок, до з’ясування причин і обставин його відсутності, за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку.

Неоплачувані відпустки на територіях, де не ведуться бойові дії: чи можна їх надавати?

Закон України від 15 березня 2022 року № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон № 2136) встановлює нові правила організації трудових відносин в умовах воєнного стану усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізособами.

При цьому ч. 3 ст. 12 Закону № 2136-IX дозволяє надавати на прохання працівника на період воєнного стану відпустку без збереження заробітної плати без урахування обмеження щодо максимальної тривалості такої відпустки.

З цього приводу НАДС роз'яснило, чи можна надавати такі відпустки на всій території України чи це стосується лише областей, в яких ведуться активні бойові дії.

Зазначені положення Закону № 2136-IX не містять будь-яких територіальних обмежень чи умов щодо надання відпустки без збереження заробітної плати протягом періоду дії воєнного стану, тому, на думку НАДС, така відпустка може надаватись державним службовцям незалежно від місцезнаходження державного органу, в якому вони працюють.

Аналогічний підхід діятиме і щодо надання неоплачуваних відпусток іншими роботодавцями – підприємствами, організаціями та ФОПами.

Нагадаємо, що вказана відпустка без збереження заробітної плати надається за погодженням між працівником та роботодавцем та лише з ініціативи працівника.

Чи може роботодавець відмовити працівникові, який хоче взяти відпустку у зв'язку з бойовими діями?

Надання відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтею 25 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі — Закон № 504) здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін. Відповідно до част. 3 ст. 12 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон № 2136) протягом періоду дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого част. 1 ст. 26 Закону № 504.

Щорічні відпустки надаються відповідно до графіку відпусток, але за угодою сторін можуть бути надані і в інший період.

Але при цьому треба враховувати, що відповідно до ст. 12 Закону № 2136 під час воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Люди, які змінюють місце проживання у зв'язку з воєнними діями, є ВПО та мають право на БВПД

Люди, які зараз змінюють місце проживання у зв'язку з воєнними діями, є внутрішньо переміщеними особами. Це стосується людей, які після введення воєнного стану 24 лютого 2022 року перемістились з регіонів, де ведуться активні бойові дії, перелік яких визначений Урядом. Згідно з Законом України «Про безоплатну правову допомогу» від 2 червня 2011 року № 3460-VI внутрішньо переміщені особи мають право на безоплатну вторинну правову допомогу.

Також Уряд надав додаткові канали для звернення за довідкою про взяття на облік внутрішньо переміщеної особи. Якщо раніше це були лише органи соціального захисту населення РДА та міст обласного значення, то тепер людина за довідкою зможе звернутись до уповноваженої особи громади, ЦНАПу, а згодом — просто подати заяву через Портал Дія.

Відповідні зміни Уряд ухвалив до постанови Кабінету Міністрів України № 509 від 1 жовтня 2014 року.

Змінами передбачено, що у період дії воєнного стану внутрішньо переміщена особа для отримання довідки може звернутися до територіальної громади або ЦНАПу.

Уповноважена особа територіальної громади/ЦНАПу після реєстрації заяви формує електронну справу з використанням інформаційних систем Мінсоцполітики для включення інформації до Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб.

В подальшому також передбачена можливість подавати звернення про включення інформації до Єдиної інформаційної бази даних про внутрішньо переміщених осіб через Портал Дія.

Наразі здійснюється доопрацювання інформаційних систем для реалізації цих механізмів. «Через напад Росії на Україну та активні бойові дії на території нашої країни, з'являється все більше внутрішньо переміщених осіб. Держава надала їм можливість отримати матеріальне забезпечення, страхові виплати та соціальні послуги. І що не менш важливо — вони отримали правовий захист. Зокрема, актуальним для багатьох внутрішньо переміщених осіб є питання відшкодування, відновлення втрачених документів та інші правові питання. Вирішити їх допоможуть юристи системи БПД та адвокати, які надають безоплатну вторинну правову допомогу», — зазначила начальниця управління забезпечення доступу до правової допомоги Координаційного центру з надання правової допомоги Наталія Марчук.

Нагадуємо, що згідно з Законом України «Про безоплатну правову допомогу», внутрішньо переміщені особи мають право на безоплатну вторинну правову допомогу, що полягає в захисті, здійсненні представництва інтересів осіб в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами, складенні документів процесуального характеру.

А громадяни України, що звернулися із заявою про взяття їх на облік як внутрішньо переміщених осіб, мають право на представництво інтересів з питань, пов'язаних з отриманням довідки про взяття на облік ВПО.

Довідково. Введення воєнного стану не призводить до обмежень прав суб'єктів на безоплатну правову допомогу, гарантованих Законом України «Про безоплатну правову допомогу». Безоплатна правова допомога надається у порядку та за наявності підстав, визначених законом.

Насамперед отримати безоплатну правову допомогу можна за єдиним телефонним номером 0 800 213 103 (дзвінки безкоштовні у межах України).

Крім того, отримати правову допомогу можна дистанційно:

- ! скористатися мобільним застосунком «Безоплатна правова допомога», завантаживши його через Google Play чи App Store за [посиланням](#), або завантажити мобільний застосунок «Твоє право», перейшовши [за посиланням](#);
- ! у месенджерах **Telegram** та **Вайбер**;
- ! у **кабінеті клієнта** на сайті системи БПД;
- ! правові консультації також можна переглянути на довідково-інформаційній платформі правових консультацій **WikiLegalAid**

Центри та бюро правової допомоги за можливості працюють дистанційно.

Працівник без попередження виїхав за кордон під час воєнного стану: чи має право роботодавець звільнити його?

Звільнення працівників має відбуватися за процедурами, передбаченими чинним законодавством. Звільнення працівників за власним бажанням та за угодою сторін здійснюється на підставі заяви працівника.

Якщо працівник залишив робоче місце і не виконує свої трудові обов'язки у зв'язку із воєнними діями, то такий факт не може розглядатися як прогул без поважної причини.

Держпраці рекомендує за відсутності заяви працівника про звільнення, не вирішувати питання щодо звільнення працівника до закінчення бойових дій.

У табелі обліку робочого часу можна проставляти позначку “інші причини відсутності” або трудовий договір із таким працівником може бути призупинений.

Підстави для збереження заробітку за таким працівником відсутні.

У разі необхідності виконання обов’язків відсутнього працівника, можна працевлаштувати на його місце іншого працівника на умовах строкового трудового договору.

Як правильно оформити призупинення дії трудового договору?

Призупинення дії трудового договору передбачено статтею 13 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Дія трудового договору може бути призупинена у зв’язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

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

Якщо ініціатором є працівник, то йому потрібно написати заяву та повідомити про це роботодавця письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Якщо ініціатором є роботодавець, то в усіх випадках потрібно видати наказ про призупинення дії трудового договору.

В наказі про призупинення дії трудового договору потрібно вказати підставу (заява працівника) або причини неможливості надання роботи (відсутність замовлень, зупинка виробництва, бойові дії, пошкодження виробництва у наслідок бойових дій тощо). Також у наказі вказати умови оплати праці із збереженням заробітної плати або без збереження заробітної плати, також вказати умови відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат на час призупинення дії трудового договору.

Працівника обов’язково потрібно ознайомити з наказом всіма можливими засобами (поштою, електронною поштою, телефоном тощо).

Щодо того, як табелювати працівника, з яким призупинено трудовий договір, то у типовій формі №П-5 немає прямого умовного позначення зупинення трудового договору, тому можна використовувати позначки «ІН»- інший невідпрацьований час (передбачений законодавством (виконання державних і громадських обов’язків, допризовна підготовка, військові збори, донорські, відгул і т. ін.), «ІВ» – інші види неявок, передбачені колективними договорами, угодами або «І» – інші види неявок.

Чи входить період призупинення трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки?

Статтею 9 Закону України від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР «Про відпустки» (далі — Закон №504) визначено які періоди зараховують до роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, визначає. Зокрема, до такого стажу роботи зараховують:

- ! час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та зарплата повністю або частково (в тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу) (пункт 2 частини першої статті 9 Закону №504);
- ! час, коли працівник фактично не працював, але за ним зберігалася місце роботи (посада) і йому виплачувалася допомога по державному соціальному страхуванню, за винятком частково оплачуваної відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (пункт 3 частини першої статті 9 Закону №504). Відповідно до пункту 1 статті 13 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення

працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Тобто працівник фактично не працює, не отримує допомогу по державному соціальному страхуванню і за ним не зберігають середній заробіток.

Отже, підстави як призупинення дії трудового договору, для зарахування до стажу роботи для щорічної основної відпустки Закон №504 не містить.

Соціальна допомога під час війни

Державна соціальна допомога виплачуватиметься протягом дії воєнного стану та одного місяця після його припинення чи скасування. Під час воєнного стану не потрібно звертатися за її перепризначенням або підтвердженням права на її отримання (постанова Кабінету Міністрів України від 7 березня 2022 р. № 214 «Деякі питання надання державної соціальної допомоги та пільг на період введення воєнного стану»).

Це стосується таких виплат:

- ! допомоги малозабезпеченим сім'ям;
- ! допомоги на дітей одиноким матерям;
- ! допомоги на дітей, над якими встановлено опіку чи піклування;
- ! допомоги на дітей, хворих на тяжкі хвороби, яким не встановлено інвалідність;
- ! щомісячної грошової допомоги особі, яка проживає разом з особою з інвалідністю І чи II групи внаслідок психічного розладу;
- ! тимчасової державної допомоги дітям, батьки, яких ухиляються від сплати аліментів, не мають можливості утримувати дитину або місце проживання їх невідоме;
- ! щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг;
- ! тимчасової державної соціальної допомоги непрацюючій особі, яка досягла загального пенсійного віку, але не набула права на пенсійну виплату.

Виплата деяких видів допомоги не зупиняється на період воєнного стану та одного місяця після його скасування. Зокрема, державної соціальної допомоги особам з інвалідністю з дитинства та дітям з інвалідністю, державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію та особам з інвалідністю, які пропустили строк перегляду.

Після скасування воєнного стану органи соціального захисту населення поінформують одержувачів про необхідність протягом одного місяця оновити документи, необхідні для того, щоб продовжувати отримувати допомогу.

Допомога надається особам, які перемістилися з тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя, а також території адміністративно-територіальної одиниці, де проводяться бойові дії та яка визначена в переліку, затвердженому розпорядженням Кабінету Міністрів України від 6 березня 2022 року № 204-р.

Допомога не надається внутрішньо переміщеним особам, які були обліковані як внутрішньо переміщені особи до 24 лютого 2022 року у регіонах, що не включені до переліку відповідних територій, за винятком осіб, які отримували щомісячну адресну допомогу внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, у тому числі на оплату житлово-комунальних послуг відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 01 жовтня 2014 року № 505 «Про надання щомісячної адресної допомоги внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг».

Допомога надається щомісячно у таких розмірах:

- ! для осіб з інвалідністю та дітей – 3000 гривень на місяць;
- ! для інших осіб – 2000 гривень на місяць.

Для того, щоб отримати допомогу, особі необхідно стати на облік як внутрішньо переміщена особа та отримати відповідну довідку, а також подати заяву на отримання допомоги на проживання (для цього необхідно звернутися до структурного підрозділу з питань соціального захисту населення або центру надання адміністративних послуг, а

пізніше таку заяву після відповідних доопрацювань можна буде подати через Портал «Дія»).

Виплата допомоги здійснюватиметься через АТ «Ощадбанк» на банківський рахунок (за стандартом IBAN), який отримувач вказав під час звернення із заявою на отримання такої допомоги.

Допомога надається щомісячно з місяця звернення на весь період введення воєнного стану плюс один місяць після його припинення чи скасування. Допомога виплачується за повний місяць незалежно від дати звернення за її наданням та дати припинення чи скасування воєнного стану.

Водночас, виплата допомоги внутрішньо переміщеним особам не здійснюватиметься за ті місяці, у яких вони отримували щомісячну адресну допомогу внутрішньо переміщеним особам для покриття витрат на проживання, в тому числі на оплату житлово-комунальних послуг.

Щотижневий безперервний відпочинок: чи правомірне його скорочення на період воєнного стану

Нормами статті 70 Кодексу Законів про працю України визначено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як сорок дві години.

Разом з тим нормами частини 5 статті 6 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX (далі — Закон № 2136) передбачено, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Отже, на період запровадження Закону № 2136 норми статті 70 КЗпП України призупиняється.

Евакуйований працівник не отримав виплату допомоги з тимчасової непрацездатності: що робити?

Якщо роботодавець не зміг опрацювати лікарняний листок та подати за ним заяву-розрахунок до Фонду соціального страхування України у зв'язку із бойовими діями за місцем їх розташування, працівник, який втратив зв'язок зі своїм роботодавцем з різних причин, може самостійно звернутись до Фонду для отримання лікарняних і декретних допомог.

Для цього застрахованій особі треба звернутись до будь-якого зручного відділення Фонду – за місцем тимчасового перебування внаслідок евакуації, за місцем реєстрації тощо.

Надання матеріального забезпечення відбувається відповідно до пункту 2.1 Порядку надання матеріального забезпечення за рахунок коштів Фонду соціального страхування України деяким категоріям застрахованих осіб, затвердженого постановою правління ФССУ від 24 січня 2017 року № 8 (далі — Порядок).

Для призначення матеріального забезпечення застраховані особи повинні мати при собі паперовий листок непрацездатності або е-лікарняний. Також варто підготувати копії паспорта або іншого документа, що посвідчує особу, реєстраційного номера облікової картки платника податків. За наявності також подаються інші документи, передбачені Порядком.

Довідка про взяття на облік як внутрішньо переміщеної особи в цьому випадку не вимагається.

Допомога надається безпосередньо через робочий орган виконавчої дирекції Фонду у разі, якщо роботодавцем не було подано заяву-розрахунок за листком непрацездатності.

Робота-відпочинок: особливості обліку часу

Особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку в умовах воєнного стану:

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

Працівниця має дитину з інвалідністю: чи можна її звільнити під час дії воєнного стану?

Звільнення вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років (та в разі надання відпустки без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною в медичному висновку, але не більше, як до досягнення дитиною шестирічного віку), одиноких матерів за наявності дитини віком до чотирнадцяти років або дитини з інвалідністю з ініціативи роботодавця не допускається, крім випадків повної ліквідації підприємства, установи, організації, коли допускається звільнення з обов'язковим працевлаштуванням (стаття 184 КЗпП України).

Підстави для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця передбачені статтями 40 і 41 КЗпП України. На звільнення працівників з інших підстав вимоги статті 184 КЗпП України не поширюються. Винятком із загального правила є звільнення в зв'язку з закінченням строку трудового договору, оскільки звільнення на підставі цієї статті допускається з обов'язковим працевлаштуванням. На період працевлаштування за працівниками зберігається середня заробітна плата, але не більше трьох місяців із дня закінчення строкового трудового договору.

Визначення поняття одинокої матері на законодавчому рівні відсутнє, але, відповідно до пункту 9 постанови Пленуму Верховного Суду України від 06 листопада 1992 року № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів», одинокою матір'ю потрібно вважати: жінку, яка не перебуває у шлюбі, й у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини, або запис про батька зроблений в установленому порядку за вказівкою матері; вдову; іншу жінку, яка виховує й утримує дитину сама.

Внутрішньо переміщені особи можуть отримати лікарняний, звернувшись до будь-якого лікаря первинної медичної допомоги

Медзаклади продовжують оформлювати лікарняні листи під час війни. Про це інформує пресслужба Міністерства охорони здоров'я.

Щоб отримати лікарняний в умовах воєнного стану, потрібно звернутися за медичною допомогою до лікаря, пояснили у МОЗ. Якщо будуть об'єктивні підстави, медик сформує відповідний медичний висновок в електронній системі охорони здоров'я.

Не потрібно окремо звертатися до лікаря первинної медичної допомоги, якщо медичну допомогу надавав лікар вузької спеціалізації, або заключати для цього декларацію із сімейним лікарем. Оформлений лікарем медичний висновок направляється до електронного реєстру листків непрацездатності.

Якщо людина не застрахована, листки непрацездатності в електронному реєстрі не формуються. А документом, який підтверджує факт тимчасової непрацездатності, є медичний висновок, сформований лікарем.

Якщо немає технічної можливості сформувати електронний лікарняний, лікар може відкрити лікарняний у паперовій формі.

Внутрішньо переміщені особи також можуть отримати лікарняний, пояснили у МОЗ.

“Якщо ви змушені були переїхати в інше місце, можете звернутися до будь-якого лікаря первинки і отримати допомогу та за потреби оформити лікарняний лист”, — йдеться у роз’ясненні від МОЗ.

Навчання працівників з питань охорони праці під час воєнного стану

Законодавство з охорони праці дозволяє роботодавцю на власний розсуд визначати форму та механізм навчання з питань праці своїх працівників, а також встановлювати обсяг вивчення вимог законодавства та нормативно-правових актів з охорони праці. Відповідна підготовка може здійснюватися як власними силами, так і навчальним центром на договірних умовах.

Перевірка знань після проведеної навчальними центрами підготовки з питань охорони праці продовжує здійснюватися, в тому числі дистанційно Держпраці та її територіальними органами.

Щорічні відпустки працівникам тривалістю більше 24 днів з ініціативи роботодавця

Чи може роботодавець з власної ініціативи в період воєнного стану надати працівникам щорічні основні оплачувані відпустки тривалістю більше 24 днів? Роз’яснення надало Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці.

Так, роботодавець може це зробити. Законодавчими актами, що визначають державні гарантії реалізації працівниками права на відпустки в умовах воєнного стану (тривалість і порядок їх надання) є:

- ! Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі — Закон №2136);
- ! Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР (далі — Закон № 504);
- ! Кодекс Законів про працю України.

Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» від 12 травня 2015 року № 389-VIII, діють обмеження та особливості організації трудових відносин, що установлені Законом № 2136. Цей Закон діє винятково протягом періоду воєнного стану та втрачає чинність із дня його припинення або скасування, крім частини третьої ст. 13 Закону № 2136.

Згідно частини третьої статті 1 Закону № 2136 у період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, що врегульовані зазначеним Законом.

Відповідно до ч. 1 статті 12 Закону №2136 у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні, що певною мірою кореспондує із нормами ст. 6 Закону України №504, ст. 75 КЗпП, які встановлюють мінімальні гарантії щодо тривалості щорічної основної відпустки.

Таким чином максимальна тривалість відпустки, на яку працівник має право в період дії воєнного стану становить 24 дні.

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. На зазначені вище положення Закону №2136 зокрема вказано у коментарі Мінекономіки до Закону “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану.”

Протягом дії воєнного стану роботодавець звільнений від обов'язку щодо надання працівнику відпустки тривалістю більш ніж 24 дні, коли більша тривалість відпустки передбачена працівнику законодавством, колективним і трудовим договором.

Водночас Закон №2136 не призупиняє і не скасовує статті 9-1 КЗпП, а самі норми цієї статті не суперечать положенням Закону №2136.

Згідно статті 9-1 Кодексу законів про працю «Додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги» підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.

Отже, з урахуванням особливостей організації праці та умов господарської діяльності в межах своїх повноважень, за рахунок власних коштів роботодавець має право надати працівникам в період дії воєнного стану основні оплачувані щорічні відпустки тривалістю більше ніж 24 дні. Надання відпустки більшої тривалості ніж 24 дні в період дії воєнного стану є правом, а не обов'язком роботодавця.

Власник або уповноважений ним орган повинен правильно організувати працю працівників, створювати умови для зростання продуктивності праці, забезпечувати трудову і виробничу дисципліну, неухильно дотримувати законодавства про працю і правил охорони праці, уважно ставитися до потреб і запитів працівників, поліпшувати умови їх праці та побуту. Зазначена правова норма статті 141 КЗпП не є декларативною і повинна виконуватись, зокрема і у разі прийняття рішення роботодавцем про надання працівникам додаткових порівняно із законодавством трудових пільг, аби надання таких пільг не мало негативних наслідків для господарської діяльності і, в подальшому, для самих працівників.

Рішення про надання додаткових порівняно із законодавством трудових пільг повинне прийматися органами управління підприємства, установи, організації відповідно до їх повноважень.

Чи виплачується компенсація за роботу у вихідний день від час дії воєнного стану?

Відповідно до частини шостої статті 6 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» 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 (далі – КЗпП).

Таким чином, не застосовуються способи компенсації за роботу у вихідний день, передбачені статтею 72 КЗпП.

У разі роботи працівника у вихідний день оплата здійснюється за фактично виконану роботу як у робочий день.

(Відповідно до статті 72 КЗпП робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оплата за роботу у вихідний день обчислюється за правилами статті 107 КЗпП).

Робота за сумісництвом, якщо на основному місці роботи оформлено простій

Чи можна працевлаштуватися на роботу за сумісництвом як ВПО, якщо на основному місці роботи працівникові оформлено простій? Чи може він при цьому працювати повний робочий час, а не на 0,5 ставки? Роз'яснення надає Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці.

Згідно з нормами постанови Кабінету Міністрів України від 4 березня 2015 року № 81 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції» на період проведення антитерористичної операції положення пунктів 2-4 постанови Кабінету

Міністрів України від 3 квітня 1993 року №245 «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» щодо тривалості роботи за сумісництвом, порядку надання відпустки та заборони роботи за сумісництвом (крім заборони, встановленої законом) не застосовуються до працівників державних підприємств, установ і організацій, які переміщуються з районів проведення антитерористичної операції.

Тобто, на час дії воєнного стану для вимушених переселенців скасовано обмеження для роботи за сумісництвом, які стосуються часу тривалості роботи. Тому працівника можна оформити не лише на 0,5 ставки, але й на більшу тривалість робочого часу.

Роз'яснення про доплати, надбавки і премії під час війни

Отже, якщо роботодавець обрав процедуру зміни істотних умов праці або вніс зміни до локальних актів підприємства, строк дії таких умов оплати праці роботодавець визначає самостійно.

Нагадаємо, що відповідно до ст. 103 КЗпП про нові або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення власник або уповноважений ним орган повинен повідомити працівника не пізніше як за два місяці до їх запровадження або зміни.

Якщо доплати, надбавки, премії скасовані через призупинення дії певних положень колективного у зв'язку з введенням воєнного стану, **зміни діють лише у період воєнного стану.**

Нагадаємо, що ст.1 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX (далі – Закон №2136) на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом №2136.

На період воєнного стану дію окремих положень колективного договору можна зупинити за ініціативою роботодавця (ст. 11 Закону №2136).

Згідно із Прикінцевими положеннями Закону №2136, 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 завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Декретна допомога вагітним за кордоном

Для вагітних працівниць, які виїхали за кордон через війну, Фонд соціального страхування України профінансує декретні допомоги, навіть якщо вони не встигли оформити лікарняний в Україні.

Аби це стало можливим, фахівці Міністерства охорони здоров'я спростили процедуру формування медвисновок – отримати е-лікарняний після настання 30 тижня вагітності тепер можна дистанційно.

Для цього вагітна має зв'язатись зі своїм лікарем в Україні, який вів або продовжує вести її вагітність – він перевірить попередні медичні записи і створить медвисновок, на базі якого автоматично сформується електронний лікарняний.

Такий створений без особистого прийому е-лікарняний по вагітності та пологах є підставою для отримання декретної допомоги від Фонду соціального страхування України. Як і у звичних випадках, для здійснення виплати роботодавець жінки має сформулювати за е-лікарняним та подати до ФССУ заяву-розрахунок – на її підставі Фонд проведе фінансування.

Слідкувати за станом фінансування декретних допомог від ФССУ можна онлайн у **телеграм-каналі** за тегом #фінансування_страхувальників (для цього потрібно знати точну дату прийняття заяви за лікарняним).

Детальніше про створення МВТН без особистого прийому: www.facebook.com

Чи зараховується пільговий стаж роботи для працівників у разі неритмічної роботи підприємства чи організації в умовах військового стану?

Так, пільговий стаж роботи працівників, зайнятих на виробництвах, робочих місцях, передбачених Списками виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених постановою Кабінету Міністрів України від 24.06.2016 № 461 зараховується, підрахунок пільгового стажу здійснюється у відповідності до пункту 7 Порядку застосування Списків № 1 і № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників при обчисленні стажу роботи, що дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, затверджених наказом Міністерства праці України від 18.11.2005 № 383, зареєстрованого в Міністерстві юстиції України 01.12.2005 за № 1451/11731.

Працівник у ТРО: гарантії збереження зарплати та місця роботи

Відповідно до статті 9 Закону України від 16 липня 2021 року № 1702-IX «Про основи національного спротиву» комплектування органів військового управління, військових частин Сил територіальної оборони Збройних Сил України здійснюється в особливий період військовослужбовцями за контрактом, за призовом особами офіцерського складу та територіальним резервом. До складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони. На громадян України, зарахованих до складу добровольчих формувань територіальних громад, під час участі у підготовці та виконанні завдань територіальної оборони поширюється дія статутів Збройних Сил України.

Статтею 119 Кодексу законів про працю України передбачено, що за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **зберігаються** місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким чином, за працівниками, які уклали контракт добровольця територіальної оборони, зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток. Підставою є підписаний контракт.

Звільнення працівників дистанційно: чи законно це

Враховуючи зміни у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», що за новачії відбулися у питаннях звільнення?

Звільнення, як і в довоєнний час, може відбуватися шляхом:

- ! розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк, з ініціативи працівника ([ст.38 КЗпП](#));
- ! за угодою сторін ([п.1 ст.36 КЗпП](#));
- ! у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору ([п.2 ст.36 КЗпП](#));
- ! розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у випадку змін в організації виробництва і праці ([п.1 ст.40 КЗпП](#)).

Розірвати трудовий договір за власною ініціативою працівник може без двотижневого строку попередження за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт **в умовах воєнного стану**, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, віднесених до критичної інфраструктури у зв'язку з веденням бойових дій в районах, у яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я.

Роботодавець має право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликану знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається **не пізніше ніж за 10 днів**. А також працівнику повинна бути проведена **виплата** вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.

Звертаємо увагу, що також під час дії воєнного стану **допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності**, а також **у період перебування працівника у відпустці**. У такому випадку дата звільнення зазначається перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки. Але це не стосується відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною.

На період дії воєнного стану розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника), **визначеного [статтею 43 КЗпП](#), не застосовується**. Але це не стосується випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Чи є можливість приймати заяви про звільнення із застосуванням електронних комунікацій?

У мирний час, відповідно до частини третьої статті 29 КЗпП, процедуру обміну документами застосовували наступним чином:

- ! працівник має електронний цифровий підпис і він підписує електронним цифровим підписом (далі ЕЦП) будь-яку заяву, в тому числі заяву про звільнення;
- ! працівник надсилає підписану таким чином та належно оформлену заяву роботодавцю;
- ! у відповідь роботодавець надсилає працівнику наказ, підписаний за допомогою ЕЦП.

Але варто враховувати, що при цьому відповідний спосіб листування та процедура звільнення повинні бути врегульовані. Це може бути або трудовий, або колективний договір, де зазначена відповідна можливість.

У воєнний час процедура також правомірна. Вся проблема у тому, що не кожен роботодавець фіксував це належним чином під час оформлення трудових відносин, а ЕЦП мають поодинокі працівники.

Що робити тим, хто не має ЕЦП?

Є варіант — спрощений обмін документами через засоби електронного зв'язку. Сам алгоритм ґрунтується на тому, що в період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій роботодавець може визначити самостійно.

На допомогу — алгоритм обміну. За цим алгоритмом оформляйте відпустку, переведення, звільнення чи іншу кадрову процедуру. Так, як зазначено **[статтею 7 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#)**, забезпечити достовірний облік роботи, яку виконує працівник, та облік витрат на оплату праці є основною умовою. А роботодавець сам визначає, як вести кадрове діловодство, можемо спиратися на порядок, який вже апробували служби персоналу держорганів. Як методичний посібник, використаємо **Порядок фіксації**

доведення інформації або документів до відома державного службовця шляхом використання засобів телекомунікаційного зв'язку, що затвердив КМУ постановою від 11 грудня 2019 року № 1042 (далі — Порядок № 1042).

Чи законний такий спосіб?

Законний такий спосіб звільнення чи ні — це спірне питання. І у разі виникнення трудового спору у суді буде проведено оцінку документів, де зафіксована ця процедура з урахуванням нюансів. При відсутності такого закріплення великі шанси, що працівник може виграти спір. Зокрема, про це говорить судова практика: ВСУ/КСЦ в постанові від 03.12.2018 у справі №686/21222/16-ц. У постанові суд дійшов висновку, що за відсутності попередньої згоди сторін трудових правовідносин на обмін офіційними документами засобами електронного зв'язку такі документи мають подаватися у паперовій формі з оригінальним підписом автора документу, оскільки направлення заяви засобами електронного зв'язку не дає можливості іншій стороні встановити справжнє волевиявлення заявника.

ВІДПОВІДІ НА ПОШИРЕНІ ПИТАННЯ ЗІ СФЕРИ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Основоположні права громадян, пов'язані з реалізацією права на працю передбачені статтями 43-46 Конституції України.

Разом з тим відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного або надзвичайного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод із зазначенням строку дії цих обмежень. 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.

Відповідно до підпункту 5 пункту 1 статті 6 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» 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.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 (далі — Указ) в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб.

Згідно з пунктом 3 Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30–34, 38, 39, 41–44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

15.03.2022 Верховною Радою України прийнято Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX (далі — Закон № 2136-IX).

Згідно з пунктом 2 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введенного 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».

Згідно з частинами другою, третьою статті 1 Закону № 2136-IX на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

З огляду на вищевикладене, положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю — мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону № 2136-IX також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

2. Як оформлювати мобілізованих. Які виплати їм належать

Статтею 17 Конституції України, яка є нормою прямої дії та підлягає виконанню, встановлено, що захист суверенітету і територіальної цілісності України, забезпечення її економічної та інформаційної безпеки є найважливішими функціями держави, справою всього Українського народу.

Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан строком на 30 діб.

Також, Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 69/2022 оголошено проведення загальної мобілізації.

Відповідно до статті 119 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів.

За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийняті на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця.**

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб є сам факт призову або прийняття працівника на військову службу за контрактом (який

підтверджується наданими власнику або уповноваженому ним органу відповідними довідками, витягами з наказів, повістки, розпорядження, витяги із наказів про включення до особового складу військової частини тощо) під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

2.1. Щодо добровольців територіальної оборони

Відповідно до частини третьої статті 9 Закону України «Про основи національного спротиву» до складу добровольчих формувань територіальних громад зараховуються громадяни України, які відповідають вимогам, встановленим Положенням про добровольчі формування територіальних громад, пройшли медичний, професійний та психологічний відбір і підписали контракт добровольця територіальної оборони.

Слід зазначити, що згідно з частиною другою статті 24 Закону України «Про основи національного спротиву» на членів добровольчих формувань територіальних громад під час їх участі у заходах підготовки добровольчих формувань територіальних громад, а також виконання ними завдань територіальної оборони поширюються гарантії соціального і правового захисту, передбачені Законом України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Додатково інформуємо, що відповідно до статті 1 Закону України «Про оборону України» особливий період — період, що настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Крім цього, статтею 1 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» визначено, що особливий період — період функціонування національної економіки, органів державної влади, інших державних органів, органів місцевого самоврядування, Збройних Сил України, інших військових формувань, сил цивільного захисту, підприємств, установ і організацій, а також виконання громадянами України свого конституційного обов'язку щодо захисту Вітчизни, незалежності та територіальної цілісності України, який настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію (крім цільової) або доведення його до виконавців стосовно прихованої мобілізації чи з моменту введення воєнного стану в Україні або в окремих її місцевостях та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій.

Відповідно до частини першої статті 119 КЗпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Враховуючи специфіку служби в територіальній обороні, яка може передбачати не постійне, а періодичне залучення працівника до виконання своїх обов'язків, вважаємо, що роботодавцю не потрібно в обов'язковому порядку видавати наказ про увільнення працівника від виконання роботи за трудовим договором.

В кожному конкретному випадку слід виходити із рівня залучення працівника до участі в територіальній обороні, кількості робочого часу, який витрачає працівник на цю діяльність та ефективність і можливість виконання його обов'язків за трудовим договором.

При цьому на час виконання працівниками обов'язків з територіальної оборони у робочий час їм гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.

Документами, що підтверджують участь в територіальній обороні є контракт добровольця територіальної оборони.

3. Найпростіший спосіб оформлення працівників, які покинули територію бойових дій або сидять вдома — дистанційна робота

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до частини першої статті 60-² КЗпП дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

Згідно з пунктом 6¹ частини першої статті 24 КЗпП трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Додержання письмової форми є обов'язковим при укладенні трудового договору про дистанційну роботу або про надомну роботу.

Водночас частиною першою статті 2 Закону № 2136-IX встановлено, що у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

Разом з тим, сторонам не заборонено використовувати для дистанційної роботи типову форму трудового договору про дистанційну роботу затверджену наказом Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 5 травня 2021 року № 913-21 «Про затвердження типових форм трудових договорів про надомну та дистанційну роботу».

Згідно з частиною другою статті 3 Закону № 2136-IX 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.

Отже, переведення працівника на дистанційну роботу не вимагає обов'язкового попередження за 2 місяці про зміну істотних умов праці.

Варто врахувати, що в умовах воєнних дій можливі відключення комунікацій, які дозволяють виконання дистанційної роботи — електроенергія та мережа Інтернет.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, на нашу думку, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Якщо трудовий договір про дистанційну не укладався, а працівника було переведено на дистанційну роботу наказом роботодавця, рекомендуємо з метою належної організації виконання дистанційної роботи, ознайомлення працівника з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, дорученнями, завданнями та іншими документами роботодавця заздалегідь домовитися про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи:

- визначити засоби електронного зв'язку, наприклад електронна пошта, номер телефону, мобільний додаток тощо);

- умови звітності працівника про виконану роботу (якщо це необхідно);

- умови повідомлення працівником про виникнення ситуацій, що унеможливають належне виконання дистанційної роботи

- інші умови щодо комунікації та взаємодії сторін.

Звертаємо увагу, що загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених статтями 50 і 51 КЗпП, а працівнику, який виконує дистанційну роботу, гарантується період вільного часу для відпочинку (період відключення), під час якого працівник може переривати будь-який інформаційно-телекомунікаційний зв'язок з власником або уповноваженим ним органом, і це не вважається порушенням умов трудового договору або трудової дисципліни. Період вільного часу для відпочинку (період відключення) визначається у трудовому договорі про дистанційну роботу.

За можливості може бути запроваджено також гнучкий режим робочого часу та надомну роботу (стаття 60, 60-1 КЗпП).

3.1. Що робити з тими, хто не може вийти на роботу і не може виконувати її дистанційно?

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки (щорічні, соціальні), а також відпустки без збереження заробітної плати, що надаються в

обов'язковому порядку та відпустки без збереження заробітної плати, що надаються за угодою сторін у порядку, визначеному законодавством (ст. ст. 25, 26 Закону України «Про відпустки»).

Відповідно до частини третьої статті 12 Закону № 2136-IX 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».

3.2. Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведення бойових дій на відповідній території, та як обліковувати таку відсутність?

Відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, доцільно обліковувати його, як працівника, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

4. Що робити з працівниками у випадку, якщо підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів?

а) Оголошення простою.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Запровадження простою оформлюється наказом керівника, з яким працівників ознайомлюють у можливий спосіб, в тому числі за допомогою засобів електронного зв'язку. Оплата простою здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу). На умовах, передбачених у колективному договорі, оплата за час простою може здійснюватися у більшому розмірі.

Керівники державних органів, підприємств, установ та організацій, що фінансуються або дотуються з бюджету, до припинення чи скасування воєнного стану в Україні в межах фонду заробітної плати, передбаченого у кошторисі, можуть самостійно визначати розмір оплати часу простою працівників, але не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові тарифного розряду (посадового окладу) (постанова Кабінету Міністрів України від 07.03.2022 № 221).

б) Призупинення дії трудового договору.

Статтею 13 Закону № 2136-IX введено механізм 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.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

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

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

З огляду на вищевикладене, головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

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**.

Відповідно до частини третьої статті 13 Закону № 2136-IX 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.

Таким чином при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині нарахування заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.

5. Чи можна працівника, який не з'являється на роботі внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, направити «заднім числом» у відпустку, в т.ч. карантинну?

Ні.

Проте зазначений час неявки працівника у табелі обліку використання робочого часу доцільно відмічати умовним позначенням «І» — інші причини неявок або «НЗ» — неявка з нез'ясованих причин.

Слід зазначити, що працівники, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не можуть бути звільнені за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України за прогул без поважної причини.

Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

6. Чи буде Держпраці накладати штрафи за порушення законодавства зараз, якщо виявить його після закінчення воєнного часу?

Торгово-промислова палата України (ТПП) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року.

Так, згідно з листом ТПП від 28 лютого 2022 року № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі — ТПП України) на підставі статей 14 та 14¹ Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» від 2 грудня 1997 року № 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).**

Згідно з частиною першою статті 9 Цивільного кодексу України (далі — ЦК) Положення цього Кодексу застосовуються до врегулювання відносин, які виникають у сферах використання природних ресурсів та охорони довкілля, а також до трудових та сімейних відносин, якщо вони не врегульовані іншими актами законодавства.

Відповідно до частини першої статті 617 ЦК особа, яка порушила зобов'язання, звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання, якщо вона доведе, що це порушення сталося внаслідок випадку або непереборної сили.

З огляду на вищевикладене, вважаємо, що в умовах воєнного стану положення ЦК щодо звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання має застосовуватися і до зобов'язань за трудовими відносинами.

Разом з тим звертаємо увагу, що звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання внаслідок форс-мажорних обставин (непереборної сили) не звільняє від виконання самого зобов'язання.

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

7. Як виплачувати зарплату, якщо у бухгалтера нема можливості її нарахувати. Чи будуть за це санкції після закінчення воєнного стану?

На сьогодні законодавством передбачено **5 видів відповідальності**: дисциплінарна, матеріальна, адміністративна, фінансова та кримінальна.

Однією з головних умов притягнення до кожного із вищезазначених видів відповідальності є наявність вини особи в діях, що носять протиправний характер.

Законом № 2136-IX врегульовано питання оплати праці працівників в період воєнного стану.

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-IX заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

8. Про втрату чинності розпорядчих актів щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників.

Наказом Міністерства охорони здоров'я (далі — МОЗ) від 25 лютого 2022 року № 380, зареєстрованим в Міністерстві юстиції України 26 лютого 2022 року за № 256/37592, зупинено дію наказу МОЗ від 4 жовтня 2021 року № 2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні.

Враховуючи, що вищезгаданий наказ МОЗ слугував підставою для видання відповідних розпорядчих актів (наказів, розпоряджень) роботодавців щодо відсторонення від роботи невакцинованих від COVID-19 працівників, вважаємо, що всі накази про відсторонення працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації повинні бути визнані такими, що втратили чинність з дня набрання чинності вищезгаданим наказом МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380. Відтак відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.

Окремо зазначаємо, що наказ МОЗ від 25 лютого 2022 року № 380 набрав чинності 01 березня 2022 року (опублікований в бюлетені «Офіційний вісник України» від 01 березня 2022 року за № 17).

9. Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи — підприємця)?

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

З огляду на вищевикладене, якщо роботодавець не має можливості забезпечити працівника необхідними умовами праці, останній не зобов'язаний виконувати свої трудові обов'язки.

Відповідно до статті 4 Закону № 2136-IX 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).

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, що унеможливають розірвання трудового договору, вважаємо, що в порядку окремого провадження, передбаченого Цивільним процесуальним кодексом України (далі — ЦПК), може бути встановлено факт припинення трудових відносин.

Відповідно до частини сьомої статті 19 ЦПК окреме провадження призначене для розгляду справ про підтвердження наявності або відсутності юридичних фактів, що мають значення для охорони прав та інтересів особи або створення умов для здійснення нею особистих немайнових чи майнових прав або підтвердження наявності чи відсутності неоспорюваних прав.

Відповідно до пункту 5 частини другої статті 293 ЦПК суд розглядає в порядку окремого провадження справи про встановлення фактів, що мають юридичне значення.

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

Ведення трудової книжки при цьому здійснюється роботодавцем виключно за бажанням працівника.

Також зазначаємо, що відповідно до частини другої статті 21 КЗпП працівник має право реалізувати свої здібності до продуктивної і творчої праці шляхом укладення трудового договору на одному або одночасно на декількох підприємствах, в установах, організаціях, якщо інше не передбачено законодавством, колективним договором або угодою сторін.

10. Чи можуть роботодавці змушувати людей писати заяви на відпустки за свій рахунок під час воєнного стану? За яких умов так, а за яких ні.

Ні.

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця.

Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки» є **правом, а не обов'язком працівника**.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін. У випадку, якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів, або організація роботи окремих працівників — роботодавцю необхідно оформлювати простій у відповідності до статей 34, 113 КЗпП.

При цьому відповідно до частини другої статті 113 КЗпП про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

11. Чи діє законодавство про відповідальність за несвоєчасну сплату (директор зник, а люди працюють)

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-IX заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Крім цього, в залежності від організаційно-правової форми діяльності юридичної особи, яка є роботодавцем, необхідно вжити усіх можливих заходів для забезпечення безперебійного управління такою особою (наприклад призначення нового директора або тимчасове покладення обов'язків на його заступників).

12. Якщо людина хоче взяти відпустку чи поїхати, рятувати своїх родичів, чи себе, чи можуть не надати їй і не відпустити?

Надання відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки» здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону здійснюється за згодою сторін.

Відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються 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) одинокій матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 7) ветеранам праці та особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною;
- 8) ветеранам війни, особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, а також особам, на яких поширюється чинність Закону України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту»;
- 9) батькам — вихователям дитячих будинків сімейного типу;
- 10) в інших випадках, передбачених законодавством, колективним або трудовим договором.

Водночас, частинами першою, другою статті 12 Закону № 2136-IX введено обмеження щодо надання відпусток в період воєнного стану.

Так, у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), **якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.**

13. У якому випадку рахується простій і яка зарплата в такому випадку?

Відповідно до статті 34 КЗпП простій — це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами.

У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Відповідно до статті 113 КЗпП Про початок простою, крім простою структурного підрозділу чи всього підприємства, працівник повинен попередити власника або уповноважений ним орган чи бригадира, майстра або посадових осіб.

У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:

— акт простою, в якому зафіксувати обставини, в наслідок яких виник простій, дату виникнення простою, тощо.

— наказ власника або уповноваженого ним органу, який міститиме перелік структурних підрозділів, на які поширюється простій, у випадку, якщо простій не поширюватиметься на все підприємство, а також дату початку та, за можливості, дату закінчення простою або ж подію, з якою пов'язане закінчення простою.

Згідно з вимогами статті 113 КЗпП час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

При цьому, доплата до рівня мінімальної зарплати при простой не здійснюється (роз'яснення Мінсоцполітики деяких питань оплати праці на виконання Закону України від 06.12.2016 р. №1774-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України»).

Слід зауважити, що відповідно до статті 98 КЗпП, статті 8, 13 Закону оплата праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, здійснюється на підставі актів Кабінету Міністрів України в межах бюджетних асигнувань.

Обсяги витрат на оплату праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, затверджуються одночасно з бюджетом.

14. Чи можна скорочувати працівників під час дії воєнного стану?

Законодавством про працю не встановлено обмежень щодо заборони скорочення працівників недержавних підприємств, установ та організацій в період воєнного стану. При цьому відповідно до частини першої статті 5 Закону № 2136-IX у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку 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.

Отже, **за наявності законних підстав для звільнення працівника з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП), таке звільнення допускається навіть у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку).** Датою звільнення буде перший робочий день після закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеної у документі про тимчасову непрацездатність, або перший робочий день після закінчення відпустки.

15. Яка процедура оформлення трудових відносин при евакуації підприємства, установи та організації в іншу місцевість?

У випадку, якщо підприємство, установа, організація разом з персоналом вимушені у зв'язку з воєнними діями продовжувати свою роботу в іншій місцевості, усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

Відповідно до частини другої статті 3 Закону № 2136-IX 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. 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.

Таким працівникам може бути запроваджений простій, надані відпустки без збереження заробітної плати або з ними призупиняється трудовий договір.

16. Які гарантії передбачені для мобілізованого працівника, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку? Чи повинен роботодавець такого працівника увільнити?

На сьогодні діє законодавча гарантія, встановлена частиною третьою статті 119 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), відповідно до якої за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Враховуючи перераховані гарантії, працівники, призвані на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період до його закінчення або до дня фактичного звільнення не підлягають звільненню з роботи на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором, що оформлюється відповідним наказом (розпорядженням) роботодавця. Тому в умовах воєнного стану мобілізований працівник, який перебуває у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, продовжує знаходитися у трудових відносинах з відповідним роботодавцем. Середній зарібок зберігається за таким працівником, у разі закінчення відпустки або дострокового її припинення.

17. Чи може працівник, який отримав статус біженця в іншій країні, продовжувати перебувати в трудових відносинах з підприємством? Чи обов'язково такого працівника звільняти?

В зазначеній ситуації роботодавцю слід виходити з того, чи є з таким працівником зв'язок і чи може він продовжувати виконання своїх посадових обов'язків.

Законодавством про працю не передбачено обов'язку працівника повідомляти роботодавця про своє місцезнаходження та отримання статусу біженця або визнання його особою, яка потребує тимчасового захисту.

Зважаючи на надскладну ситуацію на території України, на нашу думку, працівники, які не виходять на роботу внаслідок обставин, пов'язаних з бойовими діями, або ті, які не мають змоги виходити на роботу у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я, не підлягають автоматичному звільненню чи, наприклад, за пунктом 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) за «прогул без поважної причини». Зазначене обумовлено необхідністю збереження життя та здоров'я таких працівників та їх сімей і вважається як відсутність на роботі з поважних причин.

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

У випадку, якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, роботодавцю доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу.

Відповідно до частини першої статті 60-² Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) дистанційна робота — це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. При цьому законодавство не містить заборони виконання такої дистанційної роботи за кордоном. Тому відповідно у випадку, коли працівник у зв'язку з небезпекою для життя і здоров'я під час дії воєнного стану виїхав за межі країни і має технічну можливість виконання трудових функцій дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, не вбачається правових підстав для його звільнення.

Якщо специфіка виконання роботи не дозволяє виконувати її віддалено, за допомогою інформаційно-комунікаційних технологій, такому працівникові може бути оформлено простій, надано відпустку без збереження заробітної плати або з ним може бути тимчасово призупинено трудовий договір (що не є звільненням).

18. Як оголосити простій працівникам, які перебувають у відпустках або на лікарняному?

За обставин, що зумовлюють простій структурного підрозділу чи всього підприємства, не з вини працівника, він має право на оплату цього часу з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого розряду (окладу) (стаття 113 КЗпП).

Водночас, якщо попередньо працівнику надано відпустку чи оформлено листок непрацездатності не вбачається правових підстав для оформлення йому у цей період простою та коригування відповідно облікової звітності і оплати.

19. На який період оформлюється увільнення мобілізованих працівників, які виконували сезонні роботи або за строковим трудовим договором?

Відповідно до частини третьої статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній зарібок на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб — підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Згідно з частиною другою статті 23 КЗпП строковий трудовий договір укладається у випадках, коли трудові відносини не можуть бути встановлені на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законодавчими актами.

Пунктом 2 частини першої статті 36 КЗпП встановлено, що однією з підстав припинення трудового договору є закінчення строку. Укладаючи строковий трудовий договір працівник надає добровільну згоду на його припинення у визначений сторонами у трудовому договорі строк.

З огляду на викладене, у випадку закінчення строку трудового договору, укладеного з працівником, призваним на військову службу, за яким зберігається місце роботи, посада і середній зарібок на підприємстві, в установі, організації, дія трудового договору може бути припинена.

20. Як оформлювати працівників, які були залучені до трудової повинності або суспільно корисних робіт?

Частиною третьою статті 20 Закону України «Про правовий режим воєнного стану» передбачено, що у процесі трудової діяльності осіб, щодо яких запроваджена трудова повинність, забезпечується дотримання таких стандартів, як мінімальна зарібтна плата, мінімальний термін відпустки та час відпочинку між змінами, максимальний робочий час, врахування стану здоров'я особи тощо. На час залучення працюючої особи до виконання трудової повинності поза місцем її роботи за трудовим договором за нею після закінчення виконання таких робіт зберігається відповідне робоче місце (посада).

Порядок залучення працездатних осіб до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 13 липня 2011 року № 753 (далі — Порядок).

Дія Порядку поширюється на військове командування, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, місцеві органи виконавчої влади, органи місцевого самоврядування, а також підприємства, установи і організації незалежно від форми власності (далі — підприємства).

Відповідно до Порядку **суспільно корисні роботи** — види тимчасової трудової діяльності працездатних осіб в умовах воєнного стану, які провадяться для виконання робіт, що мають оборонний характер, ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, що виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, задоволення потреб Збройних Сил, інших військових формувань і сил цивільного захисту, забезпечення функціонування національної економіки та системи забезпечення життєдіяльності населення, а також не можуть бути пов'язані з підприємництвом або іншою діяльністю, спрямованою на одержання прибутку, та до яких належать роботи і послуги, що не потребують, як правило, спеціальної професійної підготовки.

Трудова повинність це короткостроковий трудовий обов'язок на період мобілізації і воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер, а також ліквідації надзвичайних ситуацій техногенного, природного та воєнного характеру, які виникли в період воєнного стану, та їх наслідків, що не потребує обов'язкової згоди особи, стосовно якої запроваджується такий трудовий обов'язок.

Рішення про запровадження трудової повинності та залучення працездатних осіб до виконання суспільно корисних робіт, яке доводиться до відома населення через засоби масової інформації, приймає військове командування разом з Радою міністрів Автономної Республіки Крим, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, а якщо це неможливо, самостійно.

До суспільно корисних робіт залучаються працездатні особи, у тому числі особи, що не підлягають призову на військову службу, які за віком і станом здоров'я не мають обмежень до роботи в умовах воєнного стану (крім працездатних осіб, що залучені до роботи в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення і заброньовані за підприємствами на період мобілізації та воєнного часу з метою виконання робіт, що мають оборонний характер), а саме:

- безробітні та інші незайняті особи;
- 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;
- особи, зайняті в особистому селянському господарстві;
- студенти вищих, учні та слухачі професійно-технічних навчальних закладів;
- особи, які забезпечують себе роботою самостійно.

З кожною із зазначених осіб **укладається строковий трудовий договір.**

Забороняється 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.

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.**

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 заробітної плати, встановленого на дату її нарахування.

Гнучкий режим робочого часу та відсутність на роботі через війну: роз'яснення щодо актуальних запитань
Якщо я не з'явлюсь на роботу через війну, чи можуть мене звільнити?

У трудовому законодавстві не передбачено такої підстави для звільнення, як війна. Якщо працівник (-ця) не виходять на зв'язок або місце перебування, роботодавець це може класифікувати за трьома причинами: «НЗ» («неявка з нез'ясованих причин»), «ІВ» («інші види неявок, що передбачені колективними договорами, угодами») або «І» («інші причини неявки»). Державна служба України з питань праці наполегливо рекомендує не звільняти працівників за прогул. Експерти говорять, що поки відомо про рекомендацію, але за її порушення санкцій не передбачається, утім окремі випадки можуть оскаржуватися в суді.

Як оформити свою відсутність на роботі?

Якщо працівник(-ця) своєчасно повідомила про місцеперебування, роботодавець може запропонувати наступні дії:

а) взяти одну із відпусток, передбачених законодавством;

До речі, у колективних договорах, угодах та трудових договорах можуть встановлюватись інші види відпусток. Відтак, варто проаналізувати ще внутрішні нормативно-правові акти роботодавця щодо інших гарантій у разі настання надзвичайних обставин або воєнного стану.

б) оформити дистанційну роботу; роботодавець може запропонувати вам дистанційну або надомну роботу чи гнучкий режим робочого часу.

в) якщо ж працівник (-ця) підлягають мобілізації, то Закон гарантує збереження робочого місця та середнього заробітку.

Що таке дистанційна та надомна робота?

Дистанційна робота – це форма організації праці, коли людина працює поза офісом з використанням інформаційно-комунікаційних технологій. В такому разі працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці.

Надомна робота – форма організації праці, за якої роботу виконує працівник за місцем його проживання або в інших приміщеннях, де буде наявний доступ до всього для виконання роботи поза виробничими чи робочими приміщеннями власника підприємства, установи, організації або уповноваженого ним органу.

Що таке гнучкий режим робочого часу?

Гнучкий режим робочого часу – це форма організації праці, за якою допускається встановлення іншого режиму роботи, ніж зазначений у правилах внутрішнього трудового розпорядку. Тут головне – дотримуватися норми тривалості робочого часу.

Роботодавець має переконатися, що доручену роботу працівник зможе безпечно виконувати вдома, працівник має належне обладнання та інструмент для безпечної роботи, відповідні захисні засоби і пристрої. Якщо працівник має інвалідність, роботодавець має подбати про облаштування робочого місця, а також вжити заходів із забезпечення фізичного і психологічного здоров'я працівників.

Застосування гнучкого режиму робочого часу не впливає на нормування та оплату праці працівників, порядок нарахування та розмір доплат, премій, не надає пільг при обчисленні стажу роботи тощо.

Які існують типи гнучкого режиму робочого часу?

Гнучкий робочий день — це день, під час якого денна норма часу має бути повністю відпрацьована за день;

гнучкий робочий тиждень — це тиждень, під час якого тижнева норма робочого часу має бути відпрацьована повністю протягом тижня;

гнучкий робочий місяць — це місяць, під час якого встановлена норма робочого часу має бути повністю відпрацьована протягом облікового місяця.

В умовах гнучкого режиму робочого часу тривалість зміни не може перевищувати 12 годин на добу. Максимальна сумарна тривалість робочого часу на добу для жінок з дітьми повинна не перевищувати 10 годин.

На час збройної агресії, гнучкий режим робочого часу може встановлюватися розпорядженням власника або уповноваженого ним органу. Працівник має ознайомитися з документом протягом двох днів з дня його прийняття, але до запровадження гнучкого режиму робочого часу. У такому разі норми щодо істотної зміни умов праці не застосовуються.

Використання результатів атестації при докорінній зміні характеру праці

Працівники ремонтної служби підприємства під час атестації робочих місць за умовами праці виконували роботи безпосередньо в цеху, в умовах діючого виробництва. Під час воєнного стану основне виробництво зупинене, тому ремонтний персонал здійснює ремонт устаткування, яке не працює. Чи можливо в такому випадку використовувати результати проведеної атестації?

Згідно з п. 4 Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01 серпня 1992 року № 442, атестація проводиться атестаційною комісією, склад і повноваження якої визначаються наказом по підприємству, організації в строки, передбачені колективним договором, але не рідше ніж один раз на п'ять років. У разі докорінної зміни умов і характеру праці проводиться позачергова атестація.

У даному випадку після зупинки основного виробництва в повітрі робочої зони відсутні шкідливі хімічні речовини, які мали місце в умовах перебігу технічного процесу, також зміняться й інші показники виробничого середовища – мікроклімат, шум тощо. Тобто має місце докорінна зміна характеру праці, що вимагає проведення позачергової атестації робочих місць. Після її проведення можлива зміна істотних умов праці – розмірів доплат за умови праці, інших пільг.

Відповідно до частини 2 ст. 3 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», норми част. 3 ст. 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються. Таким чином, працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці одразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

Переведення на іншу посаду без згоди працівника: роз'яснення Держпраці

До Управління Держпраці звернулась працівниця одного з навчальних закладів за консультацією щодо застосування норм Закону України від 15 березня 2022 року № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон № 2136). Жінка повідомила, що була попереджена про скорочення займаної посади, але її не звільнили, бо вона одинока мати. Після набрання чинності Законом № 2136 керівник навчального закладу повідомив заявницю про переведення на іншу посаду, при цьому навіть не зміг чітко пояснити, на яку саме та чим зумовлено переведення. При цьому наголосив, що згоди працівника на переведення тепер не запитують.

Управлінням Держпраці у Кіровоградській області, враховуючи коментар Мінекономіки до Закону № 2136, надане роз'яснення наступного змісту:

Відповідно до ст. 3 Закону № 2136 для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні умови:

- ! 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;

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

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

За відсутності зазначених вище умов працівника не може бути переведено на іншу посаду без його згоди.

Юридична служба ППО «МЕТАЛІСТІВ»