

Юридична служба ППО «МЕТАЛІСТІВ» нагадує, які зміни в законодавстві прийняті під час воєнного стану.

Воєнний стан в Україні: які обмеження це передбачає.

Верховна Рада 24 лютого 2022 року на позачерговому засіданні запровадила воєнний стан через вторгнення росії в Україну.

22 травня 2022 року був прийнят Закон України «Про затвердження Указу Президента України «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» від 22.05.2022 № 2263-ІХ, за яким воєнний стан в Україні продовжують з 05:30 25 травня 2022 року строком на 90 діб, — до 23 серпня 2022 року.

Що таке воєнний стан

Особливий режим, який можуть запровадити на всій території країни або в окремих регіонах. Умови для введення режиму зазначені в Законі України від 12 травня 2015 року № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану». Це — збройна агресія чи загроза нападу, небезпека державній незалежності України, територіальній цілісності.

При воєнному стані державні органи влади, військове командування, військові адміністрації (їх можуть запровадити в певних областях), органи місцевого самоврядування отримують повноваження, які необхідні для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки.

Як запроваджують воєнний стан

Рада національної безпеки та оборони подає пропозицію. Президент підписує Указ. У ньому голова держави має вказати:

- ! межі території, де буде введений цей режим;
- ! перелічити завдання для командування та органів влади;
- ! назвати, які саме права та свободи громадян обмежуються.

Також може бути вказаний період дії воєнного стану, але обмеження — як довго може він тривати — в законі не прописано. «Цей указ повинен бути, звичайно, дуже обґрунтованим. По строках воєнний стан вводиться через два дні з моменту видачі указу президента — строк не обмежений», — відзначає юрист Микола Хахула.

Максимум за два дні указ має розглянути Верховна рада. Тоді воєнний стан вважається введеним.

Які обмеження під час воєнного стану

Можуть посилити охорону стратегічних об'єктів, ввести комендантську годину, заборонити акції та масові зібрання.

Серед можливих обмежень та зобов'язань — трудова повинність чи обов'язкові суспільно корисні роботи, примусове відчуження приватного майна. Також можуть заборонити діяльність певних політичних партій чи громадських об'єднань, які ведуть роботу проти незалежності України.

Також можлива заборона торгівлі і зобов'язання не покидати місце проживання.

Під час воєнного стану неможливо припинити повноваження Президента, Верховної Ради, уряду, судів, омбудсмена та деяких інших органів влади. Не можна внести зміни до Конституції та провести вибори.

Згідно із законом, під час воєнного стану влада і, зокрема, військове командування має право перевіряти документи, оглядати речі, багаж, вантаж та навіть приватне майно.

Бізнес можуть змусити віддати майно у користування військовим. Також з підприємств можуть забрати працівників через мобілізацію. «Треба в першу чергу слухати державні органи тієї території, на якій вводиться воєнний стан: які права і обов'язки вводять ці місцеві органи», — пояснює Хахула.

Мобілізація та обмеження виїзду

У період дії воєнного стану можуть оголосити загальну або часткову мобілізацію, написано в законі. Строки та обсяги визначає президент України. Але мобілізацію можуть і не оголошувати. Також військкомати можуть викликати на збори військовозобов'язаних. Чи буде обмежений виїзд за кордон для резервістів, також вирішує влада.

Заборонити чи обмежити виїзд з території, на якій оголошено воєнний стан, чи взагалі з країни можуть не тільки для військовозобов'язаних, а й для всіх громадян. Рішення ґрунтується на указі президента, а приймає його, згідно з постановою Кабміну, військове командування разом з військовими адміністраціями.

Банківська система

Національний банк України нещодавно надавав роз'яснення — як працюватиме банківська система в разі введення воєнного стану в Україні. У НБУ допустили обмеження роботи окремих банків чи їхніх підрозділів залежно від рівня ризику для банківської системи України та масштабу загрози.

«Національний банк визначає перелік уповноважених банків, які забезпечуватимуть надання банківських послуг та здійснення операцій в особливий період на території України, де введено воєнний стан. Рішення Національного банку про обмеження, зупинення або продовження діяльності банків (їх відокремлених підрозділів) на території України, де оголошено особливий період чи воєнний стан, приймаються виходячи з оцінки поточного рівня ризику для банківської системи України та масштабу загрози».

Трудові відносини в умовах воєнного стану: Верховна Рада прийняла новий закон

15 березня Верховна Рада прийняла в цілому Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (законопроект № 7160). 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. Коротко розповімо про ці ключові зміни у трудове законодавство.

Так, Закон передбачає можливість:

- ! укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.
- ! переводити на період дії воєнного стану роботодавцю працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою. При цьому не застосовується;
- ! звільнитися працівнику за власною ініціативою без двотижневого строку попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, 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, в яких розташоване підприємство, та загрозою для життя і здоров'я працівника;
- ! розривати роботодавцем трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, викликаного знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. При цьому про звільнення працівника слід попередити не пізніше ніж за 10 днів;
- ! звільняти працівника з ініціативи роботодавця в 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;
- ! призупиняти виплату зарплати працівникам у разі неможливості її виплати через воєнні дії, до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність;

- ! відмовляти роботодавцю у наданні працівнику будь-якого виду відпусток (окрім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури;
- ! надавати на прохання працівника відпустку без збереження заробітної плати без урахування обмеження щодо максимальної тривалості такої відпустки;
- ! призупиняти дію трудового договору (йтеться про тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором). При цьому зупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Також цей Закон говорить про:

- встановлення нормальної тривалості робочого часу працівників у період воєнного стану
- не більше 60 годин на тиждень;
- призупинення на період воєнного стану дії окремих статей КЗпП щодо святкових і неробочих днів та скорочення тривалості роботи напередодні таких днів;
- проведення на власний розсуд роботодавця організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів на час воєнного стану;
- зміни умов щодо залучення працівників до роботи в нічний час та до роботи деяких категорій працівників (у т. ч. жінок, які мають маленьких дітей) на період воєнного стану.

Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

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

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

Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон), які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі — КЗпП) та інше законодавство про працю — мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану не застосовуються.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

2. При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

1. *За загальним правилом трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі. Статтею 24 КЗпП визначено обов'язкові випадки укладення трудового договору в письмовій формі.*

Водночас положення цієї частини дозволяють відступити від цих норм та самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору.

2. *Згідно з положеннями цієї частини, норми частини третьої статті 23 КЗпП, якими визначено перелік категорій працівників, з якими у трудовому договорі заборонено встановлювати умову про випробування — не застосовується.*

Норма абзацу другого частини другої статті 2 надає право роботодавцю приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.

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

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.
2. У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.
 1. *Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані такі умови:*
 - 1) *переведення здійснюється виключно для виконання робіт, спрямованих на відвернення або ліквідацію наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей;*
 - 2) *переведення не здійснюється в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії (для переведення в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії необхідна згода працівника);*
 - 3) *оплата праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.*
 2. *Відповідно до частини третьої статті 32 КЗпП у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці — систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших — працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.*

Таким чином працівники можуть бути попереджені про зміну істотних умов праці відразу після прийняття роботодавцем відповідного рішення про таку зміну, але не пізніше допуску до роботи зі зміненими умовами праці.

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

Такі працівники можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору.

Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

1. У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та 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).
1. Відповідно до статті 38 КЗпП працівник має право розірвати трудовий договір, укладений на невизначений строк, попередивши про це власника або уповноважений ним орган письмово за два тижні. Крім цього, у статті 38 КЗпП наводяться випадки, коли працівник може просити розірвати трудовий договір у строк, який про це просить працівник. Водночас, такої підстави як ведення бойових дій в цьому переліку немає.

Положення статті надають право працівникові розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві за наявності таких умов:

- 1) ведення бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров'я працівника;
- 2) робота за трудовим договором не зумовлена примусовим залученням до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану або залученням до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.
2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.
1. Нормою закону обмежується дія частини четвертої статті 40 КЗпП, відповідно до якої не допускається звільнення працівника з ініціативи власника або уповноваженого ним органу в період його тимчасової непрацездатності (крім звільнення за пунктом 5 цієї статті), а також у період перебування працівника у відпустці.

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

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

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

Згідно з частиною третьою статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

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

1. Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.
2. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.
3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).
4. Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.
5. Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.
6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65, частин третьої — п'ятої статті 67 та статей 71–73 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.
1. Ця норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень частини першої статті 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Водночас не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

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

У зв'язку з вищевикладеним, вважаємо, що таке збільшення повинно бути обґрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

При цьому відповідно до статті 2 Закону України «Про оплату праці» основна заробітна плата — це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

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

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

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

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

2) для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими умовами праці;

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

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

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

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

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

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

— скорочення роботи на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні напередодні святкових і неробочих днів;

— тривалості робочого дня напередодні вихідних днів при шестиденному робочому тижні не більше 5 годин;

— обмеження граничних норм надурочних робіт;

— перенесення вихідного дня на наступний після святкового або неробочого;

— перенесення вихідних та робочих днів відповідно до рекомендації Кабінету Міністрів України;

— заборони залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні;

— компенсації за залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні.

Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання

кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

1. З метою мінімізації витрат кадрових, фінансових та часових ресурсів на ведення всього обсягу документації, що стосується кадрової роботи, законом пропонується роботодавцю самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.

Водночас, для забезпечення дотримання прав працівників обов'язковою залишається вимога до роботодавця стосовно ведення достовірного обліку виконаної працівником роботи та витрат на оплату праці.

Стаття 8. Робота в нічний час

1. У період дії воєнного стану не залучаються до роботи в нічний час без їх згоди: вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.
2. У період дії воєнного стану норми частин першої і другої статті 54 Кодексу законів про працю України не застосовуються.
1. Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Нормою статті на період воєнного стану знімаються обмеження статті 55 КЗпП, відповідно до яких забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176).

При цьому вагітні жінки і жінки, які мають дитину віком до одного року можуть бути залучені до роботи в нічний час лише після отримання їх згоди.

Згода на залучення до роботи в нічний час вимагається також і для особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота.

2. Відповідно до частин першої, другої статті 54 КЗпП при роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51).

Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем.

Вищезгадані обмеження на період воєнного стану не застосовуються.

Стаття 9. Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

1. У період дії воєнного стану дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які мають дитину віком до одного року) за їхньою згодою на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах.
2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених статтею 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.
1. Нормою вносяться винятки до статті 174 КЗпП, якою, зокрема, передбачено повну заборону застосування праці жінок на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах, крім деяких підземних робіт (нефізичних робіт або робіт по санітарному та побутовому обслуговуванню).

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

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

2. Незважаючи на те, що частиною шостою статті 6 цього Закону знімається заборона на залучення до робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, нормою статті встановлюються гарантії щодо залучення працівників, які мають дітей до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлення у відрядження.

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

Стаття 10. Оплата праці

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

3. Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили.

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

1., 2. Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

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

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

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

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

Звертаємо увагу, що 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 28.02.2022 № 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 02.12.1997 № 671/97-ВР, Статуту ТПП України, цим засвідчує форс мажорні обставини (обставини непереборної сили): військову агресію Російської Федерації проти України, що стало підставою введення воєнного стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб, відповідно до Указу Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні».

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

Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.

1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця
1. *Разом з тим вважаємо, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.*

Стаття 12. Відпустки

1. У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.
2. У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та

відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

3. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки».

З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних дні. При цьому працівникові можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки». Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, різниця днів відпустки не втрачається, а має бути надана після закінчення дії воєнного стану.

1. 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.

Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, необхідно врахувати, що відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників. Конкретний період надання щорічних відпусток у межах, установлених графіком, узгоджується між працівником і власником або уповноваженим ним органом, який зобов'язаний письмово повідомити працівника про дату початку відпустки не пізніше як за два тижні до встановленого графіком терміну.

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

- 1) особам віком до вісімнадцяти років;
- 2) особам з інвалідністю;
- 3) жінкам перед відпусткою у зв'язку з вагітністю та пологами або після неї;
- 4) жінкам, які мають двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю;
- 5) самотній матері (батьку), які виховують дитину без батька (матері); опікунам, піклувальникам або іншим самотнім особам, які фактично виховують одного або більше дітей віком до 15 років за відсутності батьків;
- 6) дружинам (чоловікам) військовослужбовців;
- 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.

За узгодженням сторін трудового договору може бути проведена зміна термінів надання відпусток, відображених у графіку.

3. На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати за погодженням між працівником та роботодавцем. Як і раніше, відпустка без збереження заробітної плати надаватиметься виключно з ініціативи працівника.

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

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

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

2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.
3. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.
1. У зв'язку з призупиненням дії трудового договору працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи,

Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Стаття 14. Діяльність профспілок

1. У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом.
2. На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів.
1. В умовах воєнного стану, розширення повноважень роботодавців та мораторію на проведення перевірок діяльності суб'єктів господарювання особлива роль за дотриманням трудових прав громадян відводиться професійним спілкам.

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

- 2. На період дії воєнного стану роботодавці не зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу в розмірах, передбачених колективним договором та угодами, але не менше ніж 0,3 відсотка фонду.*

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

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ

- Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.
- Главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України (Відомості Верховної Ради УРСР, 1971 р., додаток до № 50, ст. 375) доповнити пунктом 2 такого змісту:
«2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».
- 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.

Закон діє виключно на період воєнного стану.

Незважаючи на те, що воєнний стан введено в Україні указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022, положення цього Закону застосовуються виключно з дня, наступного за днем його опублікування.

Після припинення воєнного стану залишається чинною тільки норма частини третьої статті 13 цього Закону, якою встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Повний перехід на е-лікарняні відтермінували до початку 2023 року

МОЗ наказом від 25.03.2022 р. № 522 «Про внесення змін до наказу Міністерства охорони здоров'я України від 01 червня 2021 року № 1066» внесло зміни до порядку формування медичних висновків про тимчасову непрацездатність.

По-перше, відтермінували із 1 травня 2022 року до 1 січня 2023 року повний перехід на е-лікарняні.

Тож паперові лікарняні будуть видавати до 1 січня 2023 року у випадках:

- 1) продовження та закриття листків непрацездатності, що були видані особам до 1 жовтня 2021 року;
- 2) спливу строку, протягом якого лікуючий лікар може внести зміни до медичного висновку про тимчасову непрацездатність в Реєстрі медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я;
- 3) виникнення технічних проблем (помилки) щодо передачі даних між Електронним реєстром листків непрацездатності та Реєстром медичних висновків в електронній системі охорони здоров'я, які призводять до неможливості сформувати електронний листок непрацездатності в Електронному реєстрі більше ніж протягом 7 днів з дати створення медичного висновку про тимчасову непрацездатність – до усунення таких проблем (помилки);

4) зупинення в умовах воєнного стану доступу користувачів електронної системи охорони здоров'я до центральної бази даних електронної системи охорони здоров'я.

По-друге, на період дії воєнного стану та протягом 3 місяців з дня його припинення або скасування:

– за відсутності у закладі охорони здоров'я бланків листків непрацездатності та неможливості їх отримувати дозволяють за рішенням керівника закладу охорони здоров'я видачу листків непрацездатності, роздрукованих на білому аркуші паперу за встановленою формою. При цьому у рядку, де вказується серія бланка, зазначається ЄДРПОУ закладу охорони здоров'я, а де номер бланка – порядковий номер запису у Журналі реєстрації листків непрацездатності;

– листок непрацездатності, виданий в такому порядку, вважають документом, який підтверджує факт тимчасової непрацездатності та прирівнюється до листка непрацездатності, виданого на бланку.

Порядок обчислення середньої заробітної плати змінено

Уряд вніс зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати, врахувавши особливості воєнного часу.

Це дасть змогу коректно обчислити середню заробітну плату на підприємствах, які внаслідок бойових дій змушені переривати діяльність.

Відповідно до рішення передбачені такі поправки:

! з розрахункового періоду, під час якого обчислюється середня зарплата, виключається час, в який були відсутні дані про нараховану заробітну плату працівникові внаслідок бойових дій;

! якщо працівник частково відпрацював період, за який нараховано премію чи іншу заохочувальну виплату, працівником, то при обчисленні середньої заробітної плати враховується фактично нарахована сума такої премії.

Правильний розрахунок середньої зарплатні необхідний, щоб розраховувати належні працівникам виплати, зокрема, "відпускні" і компенсації за невикористані відпустки, суми виплат у разі службових відряджень, збережений середній зарбіток за період військової служби, виплати за вимушений прогул тощо.

Нагадуємо, що інформація про розмір середньої заробітної плати по галузях, групах професій і посад публікується Державною службою статистики щоквартально.

Неповнолітні переселенці зможуть отримати допомогу на проживання

Міністр соціальної політики України Марина Лазебна повідомила, що Уряд ухвалив рішення, яке забезпечує виплату допомоги на проживання в розмірі 3 000 гривень на місяць дітям, які є внутрішньо переміщеними особами і перемістились без супроводу законного представника. Рішення враховує різні форми влаштування та догляду за дітьми. «Через воєнні дії маємо ситуації, коли малолітні діти до 14 років евакуювались без супроводу батьків чи інших законних представників. Причини різні. Хтось втратив зв'язок з батьками через воєнні дії. В інших випадках батьки не могли евакуюватись разом з дитиною через стан здоров'я, необхідність догляду за іншим членом родини, службові обов'язки, і тому відправили дитину в умовно безпечне місце з родичем чи знайомим.

Для того, щоб такі малолітні діти могли отримати допомогу на проживання в розмірі 3000 гривень на місяць, рішення Уряду надає можливість подати заяву від імені дитини родичам, особам, яких батьки або законні представники дитини письмово уповноважили супроводжувати її, а також людям, які тимчасово взяли в свою родину дитину, яка залишилась без батьківського піклування. Одночасно забезпечується контроль за дотриманням прав таких дітей з боку служб у справах дітей.

Для цієї категорії ми продовжили до 15 травня строк подання заяв, відповідно до яких виплатимо допомогу, починаючи з березня», – прокоментувала Марина Лазебна.

Рішення Уряду встановлює, що заяву про виплату допомоги на проживання внутрішньо переміщеній малолітній дитині, яка прибула без супроводу законного представника, може подавати від її імені:

- ! особа, яка перебуває у сімейних, родинних відносинах (у тому числі хрещені батьки), за наявності документа, що підтверджує сімейні, родинні зв'язки особи з дитиною, виданого службою у справах дітей за місцем звернення;
- ! особа, яку батьки або інші законні представники уповноважили супроводжувати дитину, що підтверджується письмовою заявою одного із законних представників, завіреною органом опіки та піклування;
- ! особа, до сім'ї якої тимчасово влаштовано дитину, яка залишилась без батьківського піклування (за наявності копії наказу служби у справах дітей про тимчасове влаштування).

Виплата допомоги такій дитині здійснюється в розмірі 3000 гривень на місяць, починаючи з березня 2022 року у разі звернення за її наданням до 15 травня 2022 року включно. Допомога виплачується на поточний рахунок ЄПідтримка або банківський рахунок заявника.

Також згідно з рішенням Уряду з травня 2022 року продовжується виплата допомоги на проживання людям, переміщеним з АР Крим, які переміщувалися починаючи з 2014 року і раніше отримували допомогу на проживання як внутрішньо переміщені особи.

Воєнний стан і загальну мобілізацію продовжено

22 травня 2022 року Верховна Рада ухвалила закони «Про затвердження Указу Президента України»:

№2263-IX «Про продовження строку дії воєнного стану в Україні» з 05 години 30 хвилин 25 травня 2022 року на 90 діб.

№2264-IX «Про продовження строку проведення загальної мобілізації» до 23 серпня 2022 року. Закон набирає чинності з 24 травня 2022 року.

Право на безоплатну вторинну правову допомогу: розширено коло осіб

Розширено коло осіб, які мають право на безоплатну вторинну правову допомогу. 3 травня 2022 року Верховна Рада України прийняла Закон України № 2238-IX «Про внесення змін до частини першої статті 14 Закону України «Про безоплатну правову допомогу» щодо розширення переліку осіб, які мають право на безоплатну вторинну правову допомогу» (набирає чинності 20 травня 2022 року).

Зокрема, право на безоплатну вторинну правову допомогу отримали потерпілі від кримінальних правопорушень проти статевої свободи та статевої недоторканості, катування або жорстокого поводження під час воєнних дій чи збройного конфлікту.

«Відтепер потерпілі від сексуального насильства та катувань можуть звернутися до системи надання безоплатної правової допомоги та отримати послуги з представництва інтересів в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами. Юристи системи надання безоплатної правової допомоги допоможуть їм скласти позовні заяви та інші документи процесуального характеру у кримінальних провадженнях, розпочатих за фактом вчинення таких кримінальних правопорушень».

Крім того, люди, які не мають документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України, мають право отримати правові послуги з представництва інтересів в судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами, а також складення документів процесуального характеру з питань встановлення в судовому порядку фактів, що мають юридичне значення, пов'язаних з оформленням та видачею таких документів.

Як зазначено у пояснювальній записці, з моменту повномасштабного вторгнення російської федерації на територію України сексуальне насильство, катування, жорстоке поводження з цивільним населенням на окупованих територіях має масовий характер.

Сексуальне насильство стало ще однією зброєю проти мирного населення на тимчасово окупованих територіях.

Нормами міжнародного гуманітарного права, зокрема, Конвенцією про захист цивільного населення під час війни, передбачено, що жінки потребують особливого захисту від будь-якого зазіхання на їхню честь, і, зокрема, захисту від зґвалтування, примушування до проституції чи будь-якої іншої форми посягання на їхню моральність. Зґвалтування та інші форми сексуального насильства, пов'язаного з воєнними діями та збройними конфліктами відповідно до Римського статуту Міжнародного кримінального суду є злочинами проти людяності. У зв'язку з цим виникла необхідність у забезпеченні таких потерпілих осіб правом на безоплатну вторинну правову допомогу.

«З 2014 року, з початком окупації Криму та частини територій Донецької та Луганської областей, правоохоронці та правозахисники фіксували непоодинокі випадки катувань, жорстокого поводження та сексуального насильства. Після повномасштабного вторгнення росії на територію України кількість таких випадків значно зросла. Те, що ці люди сьогодні отримали право на безоплатну вторинну правову допомогу свідчить, що Україна оперативно реагує на виклики сьогодення. Постраждалі від катувань, жорстокого поводження та сексуального насильства отримали правовий захист від держави», – наголошує заступниця директора Регіонального центру з надання безоплатної вторинної правової допомоги у Житомирській області Наталія Радущинська.

Крім того, у зв'язку з широкомасштабним вторгненням російської федерації в Україну однією з ключових проблем внутрішньо переміщених осіб, які змушені покинути місця постійного проживання, є знищення або втрата документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України.

До того ж сьогодні є випадки відсутності документів, що посвідчують особу, підтверджують громадянство України у деяких представників ромської національної меншини та бездомних осіб.

Ще однією з проблем, як свідчить практика, є надання допомоги в отриманні паспорта колишнім засудженим, якщо на момент звільнення засудженого в його особовій справі відсутній паспорт.

«Важливо, що правову підтримку отримали і ті, хто втратив документи. Сьогодні ми бачимо, що чимало внутрішньо переміщених осіб, втікаючи від бомбардувань та обстрілів, лишаються без паспорта. Адвокати та працівники системи надання безоплатної правової допомоги можуть допомогти цим людям відновити знищенні чи втрачені документи».

Отже, з метою захисту, насамперед, осіб, які постраждали від сексуального насильства, катувань, жорстокого поводження під час воєнних дій чи збройного конфлікту, а також осіб, які не мають документів, що посвідчують особу та підтверджують громадянство України, виникла необхідність в забезпеченні їх права на безоплатну вторинну правову допомогу.

«Безоплатну первинну правову допомогу – консультації та роз'яснення – можуть отримати всі громадяни України. Безоплатна вторинна правова допомога надається уразливим категоріям населення. Через війну, що розв'язала росія в Україні, з'явилася велика кількість людей, які постраждали від наслідків повномасштабних воєнних дій, що наразі відбуваються на всій території України. Система надання безоплатної правової допомоги готова надати правову допомогу всім, хто її потребує». Бюро правової допомоги працюють по всій Україні, за винятком регіонів, де наразі тривають воєнні дії. Працівники системи надання безоплатної правової допомоги продовжують забезпечувати роботу консультаційних пунктів доступу до правової допомоги у приміщеннях органів державної влади, місцевого самоврядування, соціального захисту нанесення, відповідних спеціалізованих установ, місцях компактного розміщення внутрішньо переміщених осіб, у тих регіонах, де не ведуться бойові дії.

Юридична служба ППО «МЕТАЛІСТІВ»