

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

23 березня опубліковано Закон України **"Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану"**, який набрав чинності 24.03.2022.

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

На посадових осіб місцевого самоврядування поширюється дія законодавства України про працю з урахуванням особливостей, передбачених Законом України «Про службу в органах місцевого самоврядування».

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Щодо особливостей укладення трудового договору в умовах воєнного стану

Роботодавець може приймати нових працівників за строковими трудовими договорами на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, незалежно від причин його відсутності.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Щодо особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника

Ст. 4 Закону, 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 (крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури).



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

Відповідно до ст. 5 Закону, 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 з вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Статтею 6 Закону визначені особливості встановлення та обліку часу роботи та часу відпочинку

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

Відповідно до статті 70 КЗпП тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Щодо визначеної Законом особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

Законом пропонується роботодавцю самостійно визначати порядок роботи кадрових служб на підприємстві, а також перелік кадрових документів, які будуть вестися на період воєнного стану.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Робота в нічний час

Нічним вважається час з 10 години вечора до 6 години ранку.

Забороняється залучення до роботи в нічний час вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років (стаття 176) (лише за їх згоди).



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників

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.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Оплата праці

Згідно із ст. 10 Закону роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Зупинення дії окремих положень колективного договору

Відповідно до ст. 11 Закону на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.

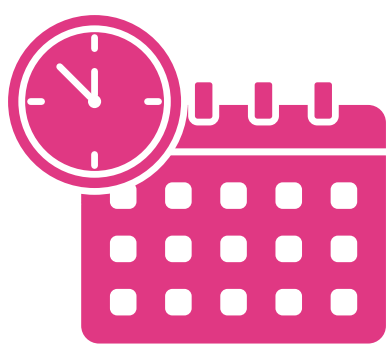


Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

Відпустки



Максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних дні. При цьому можуть бути надані щорічні додаткові відпустки, соціальні та інші відпустки



У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури



На період дії воєнного стану скасовуються обмеження щодо 15-денного терміну надання відпустки без збереження заробітної плати

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

Призупинення дії трудового договору

Згідно з ст. 13 Закону дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи

Діяльність профспілок

На період дії воєнного стану роботодавці не зобов'язані відраховувати кошти первинним профспілковим організаціям

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

Роз'яснення Мінекономіки
щодо порядку дій роботодавців
з 24 березня через набрання
чинності нового Закону №2136.
Зокрема, про права
мобілізованих та тероборони,
правила дистанційки при
переїзді працівників за кордон,
надання відпустки у разі
неможливості вийти на роботу,
а також про простій.



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



Щодо оформлення роботи працівників призваних на військову службу.

Працівники, призвані на військову службу не підлягають звільненню на підставі пункту 3 частини першої статті 36 КЗпП, а лише увільняються від виконання обов'язків.

Підставою для збереження місця роботи, посади і середнього заробітку є сам факт прийняття працівника на військову службу



Щодо добровольців територіальної оборони,

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

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



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

Якщо специфіка виконання роботи передбачає можливість її здійснення віддалено, доцільно прийняти рішення про переведення працівника на дистанційну роботу



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

У разі можливості доцільно надати працівникам оплачувані відпустки, а також відпустки без збереження заробітної плати

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



Як оформити відсутність на роботі працівника, який залишив своє місце роботи у зв'язку із проведенням 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



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

- а) Оголошення простою;
- б) Призупинення дії трудового договору



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

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



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

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати



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, зупинено дію наказу МОЗ від 04 жовтня 2021 року

№2153 «Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням», до завершення воєнного стану в Україні

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



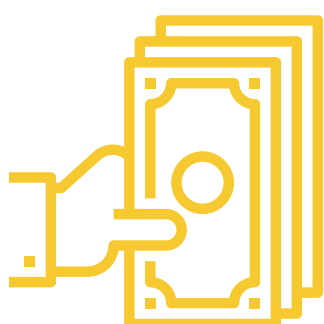
Що робити, якщо працівник втратив зв'язок з роботодавцем, який в результаті воєнних дій не може організувати такому працівникові роботу (знищення, руйнування приміщення юридичної особи, загибель чи зникнення фізичної особи-підприємця)?

У випадку відсутності будь-яких контактів з роботодавцем, в тому числі і у випадку смерті роботодавця фізичної особи-підприємця або з інших причин, може бути встановлено факт припинення трудових відносин



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



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

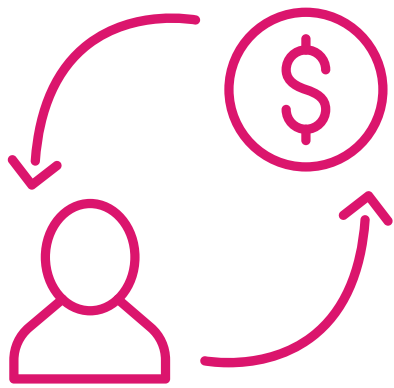
Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

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

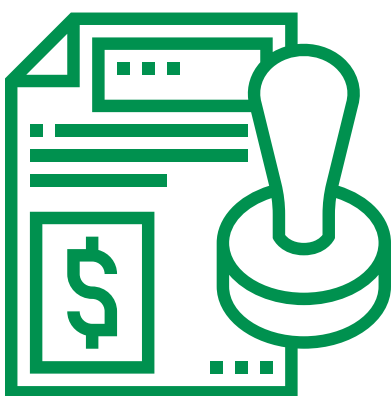
У випадку виникнення простою не з вини працівника доцільно оформити:



- акт простою
- наказ власника або уповноваженого ним органу

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



Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

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

Усі його працівники вважаються такими, у яких змінилися істотні умови праці.

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження не можуть бути звільнені.

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод



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?

Працівники, призвані на військову службу не підлягають звільненню з роботи, а лише увільняються від виконання обов'язків, передбачених трудовим договором



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

Укладається строковий трудовий договір

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

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

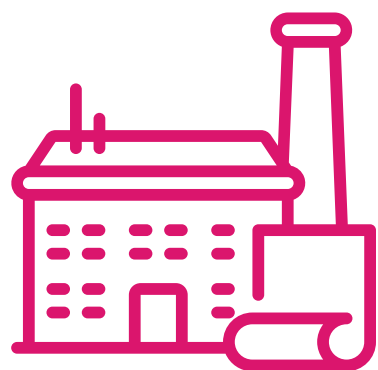
Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються.

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

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



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

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



У випадку закінчення строку трудового договору, укладеного з працівником, призваним на військову службу, дія трудового договору може бути припинена

Трудові відносини в умовах воєнного стану: що треба знати



Запоріжжя
Сім шляхів до пригод

Роз'яснення Національного Агентства України з питань державної служби щодо можливості і правильності оформлення та надсилання кадрових документів (заяв про надання відпусток, переведення, звільнення тощо) в електронному вигляді або різними засобами телекомунікаційного зв'язку

Заяви можуть бути надані в письмовій формі будь-якими засобами телекомунікаційного зв'язку (ел.пошта, WhatsApp, Telegram тощо) без накладання згаданих підписів.

Ознайомлення державних службовців з виданими щодо них наказами можна здійснювати шляхом їх вручення або надсилання поштою, в тому числі з використанням інших засобів телекомунікаційного зв'язку.