



**1. Чи може роботодавець за своєю ініціативою звільнити працівника, якого мобілізовано під час воєнного стану?**

Ні. Відповідно до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю України (КЗпП) за мобілізованим працівником (до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення такого працівника з військової служби) зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток. Середній заробіток такого працівника розраховується відповідно до [Порядку](#) обчислення середньої заробітної плати, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України № 100 від 8 лютого 1995 року.

Відповідно до статті 1 Закону України "Про оборону України", особливий період настає з моменту оголошення рішення про мобілізацію чи з моменту введення воєнного стану в Україні та охоплює час мобілізації, воєнний час і частково відбудовний період після закінчення воєнних дій. 24 лютого 2022 Указами Президента України було введено воєнний стан та прийнято рішення про мобілізацію.

У трудовому законодавстві України є спеціальна підстава, що передбачає можливість звільнення працівника у разі його призову або вступу на військову службу (п. 3 ч. 1 ст. 36 КЗпП), однак вона не застосовується на строк особливого періоду.

**2. Чи може роботодавець звільнити працівника, якого мобілізовано під час воєнного стану, у разі закінчення строку трудового договору (контракту)?**

Ні. Протягом строку особливого періоду за таким працівником зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток (частина 3 статті 119 КЗпП) навіть, якщо строк трудового договору (контракту) закінчився. Після закінчення особливого періоду роботодавець має право звільнити такого працівника.

**3. Чи може роботодавець звільнити мобілізованого працівника у разі ліквідації підприємства?**

Так. Ліквідація підприємства є підставою для звільнення, зокрема, мобілізованих працівників (пункт 1 частини 1 статті 40 КЗпП).

Законодавство не передбачає обов'язку роботодавця щодо працевлаштування таких мобілізованих працівників, проте роботодавець зобов'язаний забезпечити інші гарантії трудового законодавства, передбачені для випадків вивільнення працівників у зв'язку з ліквідацією (наприклад, попередити працівників про вивільнення за два місяці, подати до територіальних органів Державної служби зайнятості України інформацію про заплановане масове вивільнення, тощо).

#### **4. Які дії повинен вчинити роботодавець у разі мобілізації керівника підприємства (директора)?**

Директор повинен видати наказ (розпорядження) про передання повноважень директора його заступнику чи іншому працівнику на період відсутності директора, якщо можливість передачі повноважень передбачена статутом підприємства. Якщо такий працівник (заступник) не зазначений як "підписант" у Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (Реєстр), варто додатково видати відповідну довіреність.

Якщо у статуті не передбачене право директора передати повноваження та у Реєстрі немає зазначення уповноваженої особи (підписанта), то для передання повноважень директора іншому працівнику необхідно буде прийняти рішення загальних зборів учасників (акціонерів) або наглядової ради (якщо їй належать такі повноваження). Якщо є така можливість, варто внести такого заступника або іншого працівника уповноваженою особою (підписантом) у Реєстр.

Передача його повноважень заступнику чи іншому працівнику не потребує внесення зміни директора або внесення змін до інформації щодо директора до Реєстру, оскільки мобілізований директор залишається на посаді.

#### **5. Чи може роботодавець звільнити працівника, який уклав контракт добровольця територіальної оборони**

Ні. За добровольцями територіальної оборони (за контрактом) зберігаються місце роботи, посада і середній зарібок (частина 3 статті 119 КЗпП). Якщо доброволець територіальної оборони не уклав відповідний контракт, то такі гарантії трудового законодавства на нього не поширюються.

#### **6. Чи може роботодавець звільнити за "прогул" працівника, який не з'явився на робочому місці внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин?**

Ні. Працівник, який не з'явився на робочому місці внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, не підлягає звільненню за "прогул" (пункт 4 частини 1 статті 40 КЗпП).

Законодавство не передбачає прямої заборони звільнити за "прогул" працівника, який не з'явився на роботу на території, де не ведеться активних бойових дій. Проте, звільнення за

"прогул" можливе лише за відсутності поважних причин. Зараз відсутнє офіційне тлумачення "поважних причин" в контексті воєнного стану, проте Державна служба України з питань праці не рекомендує звільняти працівників за "прогул" в умовах воєнного стану.

## **7. Які дії повинен вчинити роботодавець, якщо працівник не з'явився на робочому місці внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин?**

Якщо працівники переїхали чи виїхали за кордон, займаються волонтерством або співпрацюють з територіальною обороною, але не підписали контракт, або у зв'язку з іншими обставинами, пов'язаними з воєнними діями, не можуть виконувати трудові обов'язки, то роботодавець має декілька варіантів щодо оформлення статусу таких працівників:

### ***якщо роботодавцю НЕ відомі причини відсутності працівника***

- табелювати відсутність працівника умовним позначенням "НЗ" ("відсутність з нез'ясованих причин") або "І" ("інші причини неявки") та відповідно коригувати таблиць обліку використання робочого часу після встановлення того, що причини відсутності були поважними;

### ***якщо роботодавцю відомо, що працівник відсутній внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, але він не може виконувати трудові обов'язки***

- оформити оплачувані відпустки (щорічні, соціальні) або відпустки без збереження заробітної плати (за угодою сторін або ті, що надаються в обов'язковому порядку, відповідно до переліку та строків таких відпусток, передбачених законодавством);

### ***якщо роботодавцю відомо, що працівник відсутній внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, і він може повністю або частково виконувати трудові обов'язки***

- оформити дистанційну роботу працівника;
- оформити переведення працівника на неповний робочий день;
- встановити для працівника гнучкий робочий графік.

## **8. Які дії повинен вчинити роботодавець, якщо підприємство зупиняє роботу у зв'язку з воєнними діями**

Роботодавець повинен оголосити простій (частина 1 статті 34 КЗпП). Час простою оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу) відповідно до частини 1 статті 113 КЗпП.

У випадку простою роботодавець може з урахуванням спеціальності і кваліфікації працівників та за їх згодою перевести їх:

- на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою;
- на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця.

Навіть на час простою за мобілізованими працівниками та/або добровольцями територіальної оборони (за контрактом) зберігається місце роботи, посада і середній заробіток до закінчення особливого періоду.



**Євгеній Дейнеко**  
Керуючий Партнер

[deyneko@everlegal.ua](mailto:deyneko@everlegal.ua)



**Андрій Оленюк**  
Партнер

[olenyuk@everlegal.ua](mailto:olenyuk@everlegal.ua)



**Юлія Кильчинська**  
Старший юрист

[kylchynska@everlegal.ua](mailto:kylchynska@everlegal.ua)



**Ольга Городнюк**  
Юрист

[horodniuk@everlegal.ua](mailto:horodniuk@everlegal.ua)

**КОНТАКТИ:**

+380 44 337 0016  
Рильський  
провулок, 4,  
Київ, Україна

[www.everlegal.ua](http://www.everlegal.ua)