

Організація трудових відносин в умовах воєнного стану – основні нововведення

24 березня 2022 року набув чинності Закон України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" № 2136-ІХ від 15 березня 2022 року (надалі – "**Закон №2136**"), який передбачив особливості врегулювання трудових відносин в період воєнного стану в Україні.

Згідно з пунктом 2 розділу "Прикінцеві положення" Закону №2136, главу XIX "Прикінцеві положення" Кодексу законів про працю України (надалі – "**КЗпПУ**") було доповнено положеннями, відповідно до яких під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом №2136. Таким чином, на період дії воєнного стану в деяких питаннях трудових відносин застосовуються норми Закону №2136, а не норми КЗпПУ.

1. Форма укладення трудового договору та випробування

Відповідно до статті 2 Закону №2136, у період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. Таким чином, **тимчасово не діють норми статті 24 КЗпПУ, відповідно до яких трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі.**

Додатково Законом №2136 було змінено норми статті 26 КЗпПУ стосовно заборони випробування при прийнятті на роботу для певної категорії працівників (зокрема, осіб, які не досягли вісімнадцяти років, вагітних жінок; одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років або дитину з інвалідністю, тощо), а саме: 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.**

Крім того, за Законом №2136 роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, у тому числі, у випадках фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме.

2. Істотна зміна умов праці

Статтею 3 Закону №2136 передбачено, що 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). При цьому, **норми 32 КЗпПу про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються**.

Обов'язковими умовами для змін істотних умов праці є:

- така праця повинна бути не протипоказана працівникові за станом здоров'я,
- зміна умов має бути здійснена 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; та
- виконана робота за зміненими умовами праці повинна бути оплачена, але не нижче, ніж в розмірі середнього заробітку за попередньою роботою.

3. Робочий час та час відпочинку

Відповідно до Закону №2136, у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої - п'ятої статті 67 (перенесення вихідних днів) та статей 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпПУ.

Слід відмітити, що у період воєнного стану **нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 60 годин на тиждень**, а для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу (наприклад, відповідно до статті 51 КЗпПУ – для працівників віком від 16 до 18 років, працівників, що задіяні на роботах зі шкідливими умовами праці, тощо), тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

При цьому, час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем, а **тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин** (у порівнянні з нормами статті 70 КЗпПУ, яка встановлює, що тривалість щотижневого безперервного відпочинку повинна бути не менш як 42 години).

4. Відпустки

Важливими нововведеннями Закону №2136 у сфері законодавчого регулювання відпусток є:

- **право роботодавця 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; та
- **право роботодавця на прохання працівника надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку**, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки".

5. Призупинення трудового договору

Новелою в трудовому законодавстві є положення статті 13 Закону №2136 про призупинення трудового договору. Так, за Законом №2136, 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.

Як зазначило Міністерство економіки України в своєму коментарі до закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (коментар від 23 березня 2022 року), головною умовою призупинення трудового договору є абсолютна неможливість для роботодавця надавати, а для працівника - виконувати роботу. Тобто не може бути підставою для призупинення трудових відносин будь-яка відсутність роботи або простій. Слід відмітити, що **призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин**, а отже, дотримання інших умов трудового договору (зокрема, наприклад щодо конфіденційності інформації або прав інтелектуальної власності) є обов'язковим.

Законом №2136 не встановлений ані порядок оформлення призупинення трудового договору ані строки для надання відповідного повідомлення про призупинення дії трудового договору. При цьому, Законом №2136 передбачено, що роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб. Таким чином, **ініціатором призупинення трудового договору може бути як роботодавець, так і працівник**. Враховуючи, що в багатьох випадках трудові договори були укладені до дати введення воєнного стану в Україні (тобто, в письмовій формі), на нашу думку, призупинення дії трудового договору також потребує оформлення в письмовій формі (наприклад, письмовим повідомленням відповідній стороні, додатковою угодою до трудового договору (контракту) або електронним листом).

Слід відмітити, що за Законом №2136, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Але роботодавцям слід звернути увагу, що наразі відсутній порядок та механізм такого відшкодування. Крім того, у випадку не нарахування заробітної плати постає питання сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (надалі – "ЄСВ"), оскільки, на думку Міністерства економіки України, якщо у випадку призупинення трудового договору роботодавець призупиняє сплату заробітної плати, немає підстав нараховувати ЄСВ. В той же час, на даний момент відсутні будь-які додаткові роз'яснення з боку податкових органів, яким чином має бути відображена підстава несплати ЄСВ у випадку призупинення трудового договору.

6. Розірвання трудового договору

Розірвання трудового договору за ініціативою працівника

За Законом №2136, **працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження** у зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, а також загрозою для життя і здоров'я працівника. В такому випадку працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.

Виняток становлять випадки примусового залучення працівника до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури. За Законом України "Про критичну інфраструктуру" № 1882-IX від 16 листопада 2021 року об'єктами критичної інфраструктури є об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам, зокрема, об'єкти енергозабезпечення та

водопостачання, об'єкти транспортного забезпечення та інформаційних комунікацій, об'єкти хімічної промисловості та охорони здоров'я тощо.

Розірвання трудового договору за ініціативою роботодавця

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.



Євгеній Дейнеко
Керуючий Партнер

deyneko@everlegal.ua



Андрій Оленюк
Партнер

olenyuk@everlegal.ua



Юлія Кильчинська
Старший юрист

kylchynska@everlegal.ua



Ольга Городнюк
Юрист

horodniuk@everlegal.ua

КОНТАКТИ:

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

www.everlegal.ua