КОМЕНТАР МІНЕКОНОМІКИ
ДО ЗУ ВІД 15.03 2022 Р. № 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 відносини 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 ЗУ "Про правовий режим воєнного стану".

2. На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до ст. 43, 44 Конституції України.

3. У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Норми Закону, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж 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, 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.

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

1. У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору. При його укладенні 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, роботодавець може укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Положення Закону дозволяють самостійно визначати на період воєнного стану форму трудового договору. Надається 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

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.

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 - не можуть бути звільнені відповідно до КЗпП. Вони можуть бути направлені у простій, відпустку без збереження заробітної плати або призупинити дію трудового договору.
Стаття 4. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника
У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, 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).
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 КЗпП не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. Статтею 43 КЗпП встановлено випадки, коли роботодавцю для розірвання трудового договору необхідно отримати попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника). Розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілкових органів з підстав, передбачених п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства), 2-5, 7 ст. 40 і п. 2 і 3 ст. 41, як і раніше потребують отримання попередньої згоди первинної профорганізації (профспілкового представника).
Згідно зі ст. 41 ЗУ «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» звільнення членів виборного профоргану підприємства (у т. ч. структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника, 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 ст. 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), ст. 65, ст. 67 та ст. 71-73 (святкові і неробочі дні) КЗпП.

1. Дана норма у період воєнного стану підлягає застосуванню замість положень ст. 50 КЗпП, якою визначалося, що нормальна тривалість робочого часу працівників не може перевищувати 40 годин на тиждень. Водночас не суперечить нормам Закону положення ч. 2 ст. 50 КЗпП, згідно з яким підприємства при укладенні колдоговору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено ч. 1 цієї статті. Збільшення на період воєнного стану тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень є правом, а не обов'язком роботодавця. Воно повинно бути обгрунтованим потребою ефективної діяльності відповідного підприємства в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.
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.
Скорочена тривалість робочого часу може встановлюватися за рахунок власних коштів підприємств.
Стаття 8. Робота в нічний час

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. Вони можуть бути залучені до роботи в нічний час лише після отримання їх згоди.
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.
На період дії воєнного стану застосування праці жінок на важких роботах і на роботах зі 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.
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 бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.
Роботодавець повинен дотримуватися вимог законодавства щодо оплати праці та вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.
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.
Стаття 11. Зупинення дії окремих положень колективного договору.
На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

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. З дати набрання чинності Законом і до закінчення дії воєнного стану максимальна тривалість щорічної основної відпустки становитиме 24 календарних 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.
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.
Якщо працівник не залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, черговість надання відпусток визначається графіками, які затверджуються власником або уповноваженим ним органом за погодженням з виборним органом первинної профорганізації (профспілковим представником) чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом, і доводиться до відома всіх працівників.
Стаття 13. Призупинення дії трудового договору
1.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.
Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.
Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не буде здійснюватися, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.
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.
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.
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.