**ТЕМА 1: СОЦІАЛЬНИЙ ДІАЛОГ У СФЕРІ ПРАЦІ.**

**КОЛЕКТИВНІ ДОГОВОРА Й УГОДИ.**

**ОРГАНІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ.**

**1. Соціальний діалог у сфері праці.**

**2. Зміст і порядок укладення колективного договору.**

**3. Угоди як акти соціального діалогу**

**4. Колективні переговори**

**5. Послідовність проведення колективних переговорів**

**6. Законодавства про працю в умовах воєнного стану**

**1. Соціальний діалог у сфері праці**

**Соціальний діалог –** процес визначення та зближення позицій, досягнення спільних домовленостей та прийняття узгоджених рішень сторонами соціального діалогу, які представляють інтереси працівників, роботодавців та органів виконавчої влади і органів місцевого самоврядування, з питань формування та реалізації державної соціальної та економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин.

***До сторін соціального діалогу належать:***

**на національному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є об'єднання професійних спілок, які мають статус всеукраїнських; сторона роботодавців, суб'єктами якої є об'єднання організацій роботодавців, які мають статус всеукраїнських; сторона органів виконавчої влади, суб'єктом якої є Кабінет Міністрів України;

**на галузевому рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є всеукраїнські профспілки та їх об'єднання, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона роботодавців, суб'єктами якої є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що діють у межах певного виду або кількох видів економічної діяльності; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є відповідні центральні органи виконавчої влади;

**на територіальному рівні** – профспілкова сторона, суб'єктами якої є профспілки відповідного рівня та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона роботодавців, суб'єктами якої є організації роботодавців та їх об'єднання, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці; сторона органів виконавчої влади, суб'єктами якої є місцеві органи виконавчої влади, що діють на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці. На території відповідної адміністративно-територіальної одиниці стороною соціального діалогу можуть бути органи місцевого самоврядування в межах повноважень, визначених законодавством;

***на локальному рівні*** – сторона працівників, суб'єктами якої є первинні профспілкові організації, а в разі їх відсутності – вільно обрані для ведення колективних переговорів представники (представник) працівників; сторона роботодавця, суб'єктами якої є роботодавець та/або уповноважені представники роботодавця.

**Соціальний діалог здійснюється між сторонами соціального діалогу відповідного рівня у формах:**

***-*** *обміну інформацією;*

*- консультацій;*

*- узгоджувальних процедур*

*- колективних переговорів з укладення колективних договорів і угод*

**2. Зміст і порядок укладення колективного договору**

***Зміст колективного договору*** визначається сторонами в межах їх компетенції.

У колективному договорі встановлюються взаємні зобов'язання сторін щодо регулювання виробничих, трудових, соціально-економічних відносин, зокрема:

- зміни в організації виробництва і праці;

- забезпечення продуктивної зайнятості;

- нормування і оплати праці, встановлення форми, системи, розмірів заробітної плати та інших видів трудових виплат (доплат, надбавок, премій та ін.);

- встановлення гарантій, компенсацій, пільг;

- участі трудового колективу у формуванні, розподілі і використанні прибутку підприємства (якщо це передбачено статутом);

- режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку;

- умов і охорони праці;

- забезпечення житлово-побутового, культурного, медичного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку працівників;

- гарантій діяльності профспілкової чи інших представницьких організацій працівників;

- умов регулювання фондів оплати праці та встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в оплаті праці;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

- заборона дискримінації.

Колективний договір може передбачати додаткові порівняно з чинним законодавством і угодами гарантії, соціально-побутові пільги, зокрема щодо дитячого оздоровлення та придбання новорічних подарунків для дітей працівників тощо.

Положення колективного договору поширюються на всіх працівників підприємств незалежно від того, чи є вони членами профспілки, і є обов'язковими як для роботодавця, так і для працівників підприємства.

Якщо жодна зі сторін не виявила ініціативи, то **ніхто не може примусити сторони укласти колективний договір**, адже обов’язковою умовою укладення будь-якого договору є вільне волевиявлення сторін (ст. 4 Конвенції МОП «Про застосування принципів права на організацію і на ведення колективних переговорів» від 01.07.1949 р. № 98 (Україна ратифікувала від 14.09.1956 р.).

Колективний договір укладається між роботодавцем з однієї сторони і одним або кількома профспілковими органами, а у разі відсутності таких органів – представниками працівників, обраними і уповноваженими трудовим колективом з іншої сторони.

Укладенню колективного договору, угоди передують колективні переговори.

Будь-яка із сторін не раніш як за три місяці до закінчення строку дії колективного договору, угоди або у строки, визначені цими документами, письмово повідомляє інші сторони про початок переговорів.

Друга сторона протягом семи днів повинна розпочати переговори.

Порядок ведення переговорів з питань розробки, укладення або внесення змін до колективного договору, угоди визначається сторонами і оформляється відповідним протоколом.

Для ведення переговорів і підготовки проєктів колективного договору, угоди утворюється робоча комісія з представників сторін. Склад цієї комісії визначається сторонами.

Сторони можуть переривати переговори з метою проведення консультацій, експертиз, отримання необхідних даних для вироблення відповідних рішень і пошуку компромісів.

Сторони колективних переговорів зобов'язані надавати учасникам переговорів всю необхідну інформацію щодо змісту колективного договору, угоди. Учасники переговорів не мають права розголошувати дані, що є державною або комерційною таємницею, і підписують відповідні зобов'язання.

Робоча комісія готує проєкт колективного договору, угоди з урахуванням пропозицій, що надійшли від працівників, трудових колективів галузей, регіонів, громадських організацій, і приймає рішення, яке оформляється відповідним протоколом.

Колективний договір, угода набирають чинності з дня їх підписання представниками сторін або з дня, зазначеного у колективному договорі, угоді.

Після закінчення строку дії колективний договір, угода продовжує діяти до того часу, поки сторони не укладуть новий або не переглянуть чинний, якщо інше не передбачено договором, угодою.

Колективний договір, угода зберігають чинність у разі зміни складу, структури, найменування роботодавця, від імені якого укладено цей договір, угоду.

**3. Угоди як акти соціального діалогу**

Угода укладається на національному, галузевому, територіальному рівнях на двосторонній або тристоронній основі:

на національному рівні – *генеральна угода;*

на галузевому рівні – *галузеві (міжгалузеві) угоди;*

на територіальному рівні – *територіальні угоди.*

***Угодою на національному рівні регулюються*** основні принципи і норми реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин, зокрема щодо:

***-*** гарантій праці і забезпечення продуктивної зайнятості;

***-*** мінімальних соціальних гарантій оплати праці і доходів всіх груп і верств населення, які забезпечували б достатній рівень життя;

***-*** розміру прожиткового мінімуму, мінімальних нормативів;

***-*** соціального страхування;

***-*** трудових відносин, режиму роботи і відпочинку;

***-*** умов охорони праці і навколишнього природного середовища;

***-*** задоволення духовних потреб населення;

***-*** умов зростання фондів оплати праці та встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;

***-*** забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;

***-*** заборона дискримінації.

***Угодою на галузевому рівні регулюються*** галузеві норми, зокрема щодо:

- нормування і оплати праці, встановлення для підприємств галузі (підгалузі) мінімальних гарантій заробітної плати відповідно до кваліфікації на основі єдиної тарифної сітки по мінімальній межі та мінімальних розмірів доплат і надбавок з урахуванням специфіки, умов праці окремих професійних груп і категорій працівників галузі (підгалузі);

- встановлення мінімальних соціальних гарантій, компенсацій, пільг у сфері праці і зайнятості;

- умов і охорони праці;

- житлово-побутового, медичного, культурного обслуговування, організації оздоровлення і відпочинку;

- умов зростання фондів оплати праці;

- встановлення міжкваліфікаційних (міжпосадових) співвідношень в платі праці;

- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків; заборона дискримінації.

*Галузева (міжгалузева) угода не може погіршувати становище працівників порівняно з генеральною угодою.*

***Угоди на територіальному рівні регулюють*** норми соціального захисту найманих працівників підприємств, включають вищі порівняно з генеральною угодою соціальні гарантії, компенсації, пільги.

Галузеві (міжгалузеві) і територіальні (обласні та республіканська) угоди ***підлягають повідомній реєстрації*** в установленому порядку центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин, а колективні договори і територіальні угоди іншого рівня – місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування.орони, що уклали угоду, повинні інформувати громадян через засоби масової інформації про зміни та доповнення до угоди та хід її реалізації і забезпечити розміщення тексту угоди у засобах масової інформації.

**4. Колективні переговори**

Колективні переговори проводяться з метою укладення колективних договорів і угод.

За результатами колективних переговорів укладаються колективні договори та угоди:

- на національному рівні – *генеральна угода;*

- на галузевому рівні – *галузеві (міжгалузеві) угоди;*

- на територіальному рівні – *територіальна угода;*

- на локальному рівні – *колективні договори*.

**5. Послідовність проведення колективних переговорів:**

1. Повідомляється професійна спілка або Рада трудового колективу про бажання розпочати колективні переговори (*якщо ініціатор роботодавець*).

2. Утворюється робоча комісія для колективних переговорів та підготовлюється проект колдоговору, забезпечується її робота, отримується від членів комісії зобов’язання щодо нерозголошення відомостей, які є комерційною таємницею і стали відомі під час переговорів.

3. Проводяться переговори, документуються погодження розбіжностей, оформляється протокол про схвалення проекту.

4. Передається проект колдоговору трудовому колективу на обговорення, виноситься проект на розгляд загальних зборів (конференції) трудового колективу, за потреби відновлюються колективні переговори.

5. Передається схвалений колективом проект колдоговору уповноваженим представникам сторін для підписання.

***Колективні договори підлягають повідомній реєстрації місцевими органами виконавчої влади або органами місцевого самоврядування***.

Колдоговори реєструють управління праці та соціального захисту населення районних, районних у мм. Києві та Севастополі держадміністрацій, виконавчі органи сільських, селищних та міських рад. Мета повідомної реєстрації — оприлюднення інформації про укладення договору, внесення змін і доповнень до нього.

Сторони колдоговору подають оранові реєстрації на повідомну реєстрацію один примірник договору разом із додатками — оригінал паперового документа з прошитими і пронумерованими сторінками, а також супровідний лист. Замість паперового колдоговору можна подати електронну копію оригіналу паперового документа (фотокопії), засвідчену кваліфікованою електронною печаткою, або оригінал електронного документа з пов’язаними з ним кваліфікованими електронними підписами.

Орган реєстрації внесе запис до реєстру галузевих (міжгалузевих) і територіальних угод, колдоговорів, змін і доповнень до них за 14 робочих днів. Відлік починається із дня, наступного після надходження колдоговору до органу реєстрації.

Не пізніше наступного робочого дня після реєстрації колдоговору орган реєстрації письмово поінформує про це суб’єкта, який подав його на реєстрацію. Текст договору оприлюднять на сайті органу реєстрації. Виняток

— інформація, доступ до якої обмежили сторони відповідно до закону або за їх рішенням.

Примірник колдоговору, поданий на повідомну реєстрацію в паперовій або електронній формі, зберігатиме орган реєстрації до заміни новим.

Роботодавець зобов’язаний ознайомити всіх працівників (зокрема, щойно прийнятих) із колдоговором.

**Коментар**

**Мінекономіки до Закону України «про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану від 15 березня 2022 року (№ 2136-ІХ)**

***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 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.

***(Стаття 43. Кожен має право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується.***

***Стаття 44. Ті, хто працює, мають право на страйк для захисту своїх економічних і соціальних інтересів.)***

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

**Коментар** *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.

**Коментар** *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.

**Коментар** *1. Для здійснення такого переведення з ініціативи роботодавця мають бути дотримані наступні 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 6 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).

**Коментар** *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.

**Коментар** *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.

**Коментар** *1. Дана 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 обгрунтованим 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.

**Коментар** *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.

**Коментар** *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.

**Коментар** *1. Нормою вносяться виключення 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 бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

**Коментар** *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 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1 Торгово-промислова палата України (далі - ТПП України) на підставі статетй 14 та 141 Закону України «Про торгово-промислові палати в Україні» вiд 02.12.1997 № 671/97-BP, 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 дiяльностi 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.

**Коментар** *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".

**Коментар** *1. 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.*

*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.*

*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 пізніш 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) одинокій 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.

***Коментар*** *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 невизначенності, 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.

**Коментар** *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***

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. 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".

3. 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.

**Коментар** *Закон діє виключно на період воєнного стану.*

*Незважаючи на те, що воєнний стан введено в Україні указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022, положення даного 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.*

**Коментар**

**Мінекономіки до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року (№ 2352 – ІХ)**

**Зміни до КЗпП**

***1. Статтю 23 доповнити новою частиною в наступній редакції:***

«Роботодавець зобов’язаний інформувати працівників, які працюють за строковим трудовим договором, про вакансії, що відповідають їх кваліфікації та передбачають можливість укладення безстрокового трудового договору, а також забезпечувати рівні можливості таких працівників для його укладення».

***Коментар:*** *Відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк, що відповідає вимогам Директиви Ради 1999/70/ЄС щодо Рамкової угоди про роботу на визначений строк.*

*Законодавство не визначає порядок та процедуру інформування працівників про відповідні вакансії. Роботодавець може здійснювати таке інформування у визначений ним спосіб, зокрема, шляхом особистого ознайомлення працівника, розсилки на електронну пошту, розміщення інформації в загальнодоступних місцях на підприємстві, установі, організації тощо. Водночас, на нашу думку, з метою додержання норм цієї частини, роботодавець має вжити заходів, достатніх для доведення того факту, що у працівника об'єктивно була можливість ознайомитись з такою інформацією.*

***2. Статтю 29 викласти в новій редакції:***

«До початку роботи роботодавець зобов’язаний в узгоджений з працівником спосіб поінформувати працівника про:

1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов’язується виконувати працівник (посада та перелік посадових обов’язків), а також про дату початку виконання роботи;

2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;

3) права і обов’язки, умови праці;

4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров’я, право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис;

5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалості робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);

6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;

7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);

8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;

9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець повинен забезпечити виконання лише пунктів 1, 3, 5, 7-9 частини першої цієї статті та у разі потреби надати працівникові необхідні для виконання роботи обладнання та засоби, а також рекомендації щодо роботи з ними. Інформування може відбуватися у формі дистанційного інструктажу або шляхом проведення навчання безпечним методам роботи на конкретному технічному засобі. У трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися додаткові умови щодо безпеки праці.

Ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями, іншими документами роботодавця щодо їхніх прав та обов’язків допускається з використанням визначених у трудовому договорі технічних засобів електронних комунікацій з накладенням удосконаленого електронного підпису або кваліфікованого електронного підпису. У трудовому договорі за згодою сторін можуть бути узгоджені альтернативні способи ознайомлення працівника, крім інформації, визначеної пунктом 4 частини першої цієї статті, яка доводиться до відома працівників у порядку, встановленому цією статтею».

***Коментар:*** *Нова редакція статті 29 передбачає імплементацію норм Директиви (ЄС) 2019/1152 Європейського Парламенту і Ради від 20 червня 2019 року про прозорі та передбачувані умови праці в Європейському Союзі для забезпечення отримання працівником повної інформації про умови трудових відносин.*

*У зв’язку з специфікою дистанційної роботи, укладення трудового договору про дистанційну роботу не передбачає інформування працівника про робоче місце, наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, проходження загального інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони. Натомість відповідно до статті 153 КЗпП при укладенні трудового договору про дистанційну роботу на роботодавця покладається обов’язок систематичного проведення інструктажу (навчання) працівника з питань охорони праці і протипожежної безпеки в межах використання таким працівником обладнання та засобів, рекомендованих або наданих роботодавцем. Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв’язку. У такому разі підтвердженням проведення інструктажу (навчання) вважається факт обміну відповідними електронними документами між роботодавцем та працівником. При виконанні дистанційної роботи роботодавець відповідає за безпечність і належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, що передаються працівнику для виконання дистанційної роботи.*

***3. У статті 36:***

***частину першу доповнити пунктами 81 , 82 і 83 такого змісту:***

«81) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

82) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;

83) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд»;

***Після частини другої доповнити двома частинами такого змісту:***

«Для припинення трудового договору відповідно до пункту 81 частини першої цієї статті працівник подає в електронній або паперовій формі до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості заяву про припинення трудового договору з викладенням відповідної інформації та копії документів, що підтверджують обставини, зазначені у пункті 81 частини першої цієї статті (за наявності). Датою припинення трудового договору вважається день подання такої заяви. Районний, міськрайонний, міський центр зайнятості, філія регіонального центру зайнятості за місцем звернення працівника у день припинення трудового договору повідомляє про це:

центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов’язковому державному соціальному страхуванню;

центральний орган виконавчої влади, який реалізує державну політику з адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування.

Порядок припинення трудового договору відповідно до пункту 81 частини першої цієї статті визначається Кабінетом Міністрів України».

***Коментар:***

*1) Щодо припинення дії трудового договору у зв’язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи*

*Відповідні доповнення пунктами 8-1 та 8-2 усувають правову колізію щодо визначення юридичних підстав для припинення дії трудового договору у зв’язку зі смертю, визнанням безвісти відсутнім або оголошення померлим працівника або роботодавця-фізичної особи (зокрема ФОП).*

*А) Відповідно до пункту 4.3 Інструкції про порядок ведення трудових книжок працівників, затвердженої від 29.07.1993 № 58 (далі – Інструкція) у разі смерті працівника трудова книжка видається на руки його найближчим родичам під розписку або надсилається поштою на їх вимогу. У трудовій книжці померлого працівника у розділі "Відомості про роботу" і дати запису у графі 3 записується: "Роботу припинено у зв'язку зі смертю", далі – заповнюється графа 4 - зазначаються дата і номер наказу (розпорядження). Цей запис засвідчується у встановленому порядку.*

*Водночас відповідно до пункту 2.26 Інструкції записи про причини звільнення у трудовій книжці повинні провадитись у точній відповідності з формулюванням чинного законодавства із посиланням на відповідну статтю, пункт закону.*

*У зв’язку з появою у пункті 8-2 статті 36 КЗпП (смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим) рекомендуємо при заповненні трудової книжки посилатися саме на ці норми.*

*Б) Смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою робить неможливим вчинення подальших юридичних дій такою особою відносно найманого працівника.*

*У зв’язку з цим законодавством передбачено особливу процедуру припинення такого договору за наявності відповідних підстав.*

*Працівник, якому стало відомо про обставини смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, повинен звернутися до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості із заявою про припинення трудового договору, у якій необхідно  викласти відповідну інформацію та за наявності надати копії документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (наприклад, копія свідоцтва про смерть, копія рішення суду тощо).*

*2) Щодо припинення дії трудового договору у зв’язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (пункт 83 статті 36 КЗпП).*

*Дану підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати із звільненням у зв’язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпП).*

*Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов’язкові умови:*

*1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці підряд;*

*2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).*

*Вбачається, що у випадку невиконання одночасно двох вищенаведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом 4 місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності.*

*При цьому, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про нього 4 місяці підряд, не може вважатись виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.*

**4. У статті 41:**

частину першу доповнити пунктом 6 такого змісту:

«6) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»;

у частині третій слова «частинами першою і другою» замінити словами і цифрами «пунктами 1-5 частини першої та частиною другою»;

у частині четвертій слова і цифру «у випадку, передбаченому пунктом 4» замінити словами і цифрами «у випадках, передбачених пунктами 4 і 6».

***Коментар:*** *Змінами до цієї статті запроваджується нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця - неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.*

*Обов’язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обгрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов’язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.*

*Верховний суд у постанові від 17.01.2019 № 708/254/18 зазначив, що згідно з положеннями статті 349 ЦК України право власності на майно припиняється в разі його знищення. У разі знищення майна, права на яке підлягають державній реєстрації, право власності на це майно припиняється з моменту внесення за заявою власника змін до державного реєстру.*

*Верховний Суд дійшов висновку, що умовами для припинення права власності на знищене нерухоме майно згідно з вимогами статті 349 ЦК Украйни, є наявність встановленого факту знищення майна, а також відповідної заяви власника майна про внесення змін до державного реєстру.*

*Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.*

*Розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 не вимагає дотримання положень частини третьої статті 40 КЗпП, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.*

*Одночасно, вважаємо за доцільне роботодавцеві з метою мінімізації в майбутньому конфліктів та трудових спорів перед прийняттям рішення щодо застосування зазначеної норми забезпечити проведення консультацій з представниками працівників (наприклад, щодо неможливості забезпечення в подальшому роботою внаслідок знищення майна).*

**5. У частині першій статті 42-1** слова і цифри «пунктом 1 статті 40 цього Кодексу (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації)» замінити словами і цифрами «пунктом 1 частини першої статті 40 (крім випадку ліквідації підприємства, установи, організації), пунктом 6 частини першої статті 41 цього Кодексу».

***Коментар:*** *Нормою закріплено додаткову гарантію щодо працівників, яких було звільнено відповідно до пункту 6 частини першої статті 41, на переважне право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу.*

*Працівник, з яким розірвано трудовий договір з підстави, передбаченої пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП протягом одного року має право на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу, якщо роботодавець проводить прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.*

*Для забезпечення реалізації даного положення та з метою уникнення потенційних спорів, доцільно роботодавцям, які планують та/або можуть відновити свою діяльність протягом одного року, зберігати контактні дані звільнених працівників та здійснювати інформування таких осіб у разі поновлення прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації.*

*Працівники, які бажають реалізувати своє право на поворотне прийняття, також можуть повідомити про це роботодавця під час звільнення відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП.*

**6. У частині першій статті 43-1:**

абзац четвертий виключити;

абзац десятий викласти в такій редакції: «призову або мобілізації під час особливого періоду роботодавця – фізичної особи»;

доповнити абзацом одинадцятим такого змісту: «звільнення працівника у зв’язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій».

***Коментар:*** *Запропонованими змінами усуваються деякі колізії законодавства про працю, а також встановлюється, що розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП (неможливість  забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) здійснюється без попередньої згоди виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового представника).*

**7. Статтю 44** після слів і цифр «пунктах 1, 2 і 6 статті 40» доповнити словами і цифрами “пункті 6 частини першої статті 41”.

***Коментар:*** *При розірванні трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП (неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій) працівникові виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середнього місячного заробітку.*

*При цьому колективним або трудовим договором можливе встановлення більш високих гарантій щодо розміру вихідної допомоги.*

**8. Частину першу статті 47 викласти в такій редакції:**

«Роботодавець зобов’язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (стаття 116) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника».

***Коментар:*** *Встановлюється, що разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов’язаний видати працівникові також і письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Узгодження з нормами статті 116 КЗпП.*

**9. У статті 49-2:**

частину четверту доповнити словами «а також у зв’язку з неможливістю забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій»;

після частини шостої доповнити новою частиною такого змісту: «Вивільнення працівників відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу здійснюється в такому порядку:

про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за 10 календарних днів;

не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованого вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення.

У разі якщо вивільнення працівників є масовим відповідно до статті 48 Закону України «Про зайнятість населення», роботодавець за 10 календарних днів до проведення звільнення повідомляє державну службу зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також протягом п’яти календарних днів проводить консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень».

***Коментар:*** *Встановлюється особливий порядок вивільнення працівників у зв’язку з неможливістю забезпечення працівника роботою визначеною трудовим договором, у зв’язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41), який відрізняється від загальної процедури вивільнення, передбаченої частинами першою-третьою статті 49-2, які в такому випадку не підлягають застосуванню.*

*Натомість вичерпний перелік вимог при звільненні працівника відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 встановлюється частиною шостою статті 49-2 КЗпП:*

*- персональне попередження працівника не менш ніж за 10 календарних днів;*

*- надання інформації про заплановане вивільнення працівників первинним профспілковим організаціям, включаючи інформацію про причини вивільнення, кількість і категорії працівників, яких це може стосуватися, про строки проведення звільнення не пізніше ніж за 10 календарних днів;*

*- повідомлення державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників, а також проведення протягом п’яти календарних днів консультацій з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведення їх кількості до мінімуму або пом’якшення несприятливих наслідків будь-яких звільнень (у разі, якщо вивільнення є масовим).*

**10. Статтю 81 виключити;**

***Коментар:*** *Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.*

*При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов’язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.*

**11. Пункт 2 частини першої статті 82 викласти в такій редакції:**

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

***Коментар:*** *Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується* *до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.*

**12. У статті 83**

частину третю виключити;

частину шосту викласти в такій редакції

“У разі смерті працівника грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток, а також додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, що не була одержана за життя, виплачується членам сім’ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини”

***Коментар:*** *При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов’язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.*

*Одночасно положення частини шостої приведено у відповідність до статті 1227 Цивільного кодексу України в частині наслідування неотриманих працівником сум.*

**13. Текст статті 102-1 викласти в такій редакції:**

“Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у роботодавця – фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу”.

***Коментар:*** *На рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.*

*Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.*

*Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України “Про запобігання корупції”). Також, виходячи зі змісту частини другої статті 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.*

**14. Частину четверту статті 115 викласти в такій редакції:**

“Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором”;

***Коментар:*** *Норми статті 115 КЗпП узгоджено з положеннями пункту 2 статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.*

*Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному  випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.*

*При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.*

*Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.*

*Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП.*

**15. У статті 116:**

третє речення частини першої викласти в такій редакції: «Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати (основна та додаткова заробітна плата, заохочувальні та компенсаційні виплати, інші виплати, на які працівник має право згідно з умовами трудового договору і відповідно до законодавства, у тому числі при звільненні) роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати»;

частину другу викласти в такій редакції: «У разі спору про розмір сум, нарахованих працівникові при звільненні, роботодавець у будь-якому разі повинен у визначений цією статтею строк виплатити не оспорювану ним суму»;

***Коментар:*** *Оптимізовано положення щодо порядку і дій роботодавця з виплати належних працівникові сум при звільненні.*

**16. Текст статті 117 викласти в такій редакції:**

«У разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

При наявності спору про розміри належних звільненому працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті»;

***Коментар:*** *Встановлюється обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.*

*Запропоновані зміни матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягуванням розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогулу.*

**17. У частині третій статті 119** слова «зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток» замінити словами «зберігаються місце роботи і посада».

***Коментар:*** *В статтю 119 КЗпП вносяться зміни в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.*

*Враховуючи, що прикінцевими та перехідними положеннями Закону не визначено особливостей застосування норми частини третьої статті 119 КЗпП, то з дня набрання чинності Закону за працівниками, призваними (прийнятими) до дня набрання чинності Законом на військову службу, на нашу думку, слід зберігати лише місце роботи (посаду).*

*Такого висновку можна дійти з огляду на таке.*

*Конституційний Суд України у рішенні від 09 лютого 1999 р. № 1-рп/99 зазначає, що за загальновизнаним принципом права закони та інші нормативно-правові акти не мають зворотної дії в часі. Цей принцип закріплений у частині першій статті 58 Конституції України, за якою дію нормативно-правового акта в часі треба розуміти так, що вона починається з моменту набрання цим актом чинності і припиняється з втратою ним чинності, тобто до події, факту застосовується той закон або інший нормативно-правовий акт, під час дії якого вони настали або мали місце.*

*У рішенні від 03 жовтня 1997 р. № 4-зп Конституційний Суд України зазначає, що конкретна сфера суспільних відносин не може бути водночас врегульована однопредметними нормативними правовими актами однакової сили, які за змістом суперечать один одному. Звичайною є практика, коли наступний у часі акт містить пряме застереження щодо повного або часткового скасування попереднього. Загальновизнаним є й те, що з прийняттям нового акта, якщо інше не передбачено самим цим актом, автоматично скасовується однопредметний акт, який діяв у часі раніше.*

*Крім того, у* [*рішенні від 8 жовтня 2008 року №20-рп/2008*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-08) *у справі про страхові виплати Конституційний Суд України вказав, що види і розміри соціальних послуг та виплат потерпілим, які здійснюються і відшкодовуються Фондом соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України (в нашому випадку – середній заробіток зберігається роботодавцем за рахунок його коштів), встановлюються державою з урахуванням його фінансових можливостей.*

*Такий принцип закладений, зокрема, в* [*Загальній декларації прав людини 1948 року* *декларації* *прав* *людини 1948 року*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_015)*, згідно з якою кожна людина, як член суспільства, має право на соціальне забезпечення та на здійснення необхідних для підтримання її гідності та для вільного розвитку її особистості прав у економічній, соціальній і культурній галузях за допомогою національних зусиль і міжнародного співробітництва та відповідно до структури і ресурсів кожної держави (стаття 22).* [*Міжнародний пакт про економічні, соціальні і культурні права 1966 року* *пакт* *про* *економічні, соціальні* *і* *культурні* *права 1966 року*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_042) *встановлює загальний обов’язок держав забезпечити здійснення прав, що передбачені цим пактом, у максимальних межах наявних ресурсів (пункт 1 статті 2).*

*Європейський суд з прав людини у* [*рішенні від 9 жовтня 1979 року у справі „Ейрі проти Ірландії“ від 9 жовтня 1979 року* *у* *справі „Ейрі* *проти* *Ірландії“*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/980_332) *також констатував, що здійснення соціально-економічних прав людини значною мірою залежить від становища в державах, особливо фінансового. Такі положення поширюються й на питання допустимості зменшення соціальних виплат, про що зазначено в рішенні цього суду у справі „Кйартан Асмундсон проти Ісландії“ від 12 жовтня 2004 року.*

*У рішенні Конституційного Суду України від 22 травня 2018 р. № № 5-р/2018 зазначається, що звуження змісту та обсягу існуючих конституційних прав і свобод людини є їх обмеженням. Верховна Рада України повноважна ухвалювати закони, що встановлюють обмеження, відповідно до таких критеріїв: «обмеження щодо реалізації конституційних прав і свобод не можуть бути свавільними та несправедливими, вони мають встановлюватися виключно* [*Конституцією*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80) *і законами України, переслідувати легітимну мету, бути обумовленими суспільною необхідністю досягнення цієї мети, пропорційними та обґрунтованими, у разі обмеження конституційного права або свободи законодавець зобов’язаний запровадити таке правове регулювання, яке дасть можливість оптимально досягти легітимної мети з мінімальним втручанням у реалізацію цього права або свободи і не порушувати сутнісний зміст такого права» (*[*абзац третій*](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v002p710-16#n17) *підпункту 2.1 пункту 2 мотивувальної частини Рішення Конституційного Суду України від 1 червня 2016 року № 2-рп/2016).*

*При цьому, Урядом прийнято постанову від 28 лютого 2022 р. № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім’ям під час дії воєнного стану».*

*Пунктом 1 вказаної постанови передбачається установити, що на період дії воєнного стану військовослужбовцям Збройних Сил, Служби безпеки, Служби зовнішньої розвідки, Головного управління розвідки Міністерства оборони, Національної гвардії, Державної прикордонної служби, Управління державної охорони, Державної служби спеціального зв’язку та захисту інформації, Державної спеціальної служби транспорту, військовим прокурорам Офісу Генерального прокурора, особам рядового і начальницького складу Державної служби з надзвичайних ситуацій, співробітникам Служби судової охорони, особам начальницького складу управління спеціальних операцій Національного антикорупційного бюро та поліцейським, а також особам рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби, які несуть службу в органах і установах зазначеної Служби в межах територіальних громад, які розташовані в районі проведення воєнних (бойових) дій або перебувають в тимчасовій окупації, оточенні (блокуванні), виплачується додаткова винагорода в розмірі 30 000 гривень щомісячно (крім осіб рядового і начальницького складу Державної кримінально-виконавчої служби, яким така винагорода виплачується пропорційно часу проходження служби в розрахунку на місяць), а тим з них, які беруть безпосередню участь у бойових діях або забезпечують здійснення заходів з національної безпеки і оборони, відсічі і стримування збройної агресії, перебуваючи безпосередньо в районах у період здійснення зазначених заходів (у тому числі військовослужбовцям строкової служби), - розмір цієї додаткової винагороди збільшується до 100 000 гривень в розрахунку на місяць пропорційно часу участі у таких діях та заходах.*

*З урахуванням викладеного, а також з метою уникнення дискримінаційних підходів відносно працівників, які будуть прийняті (призвані) на військову службу після дня набрання чинності Законом, збереження роботодавцем заробітної плати за працівниками, які були прийнятті (призвані) на військову службу до дня набрання чинності Законом, на нашу думку, слід припинити.*

*Разом з тим, відповідно до статті 91 КЗпП підприємства, установи, організації в межах своїх повноважень і за рахунок власних коштів можуть встановлювати додаткові порівняно з законодавством трудові і соціально-побутові пільги для працівників.*

**18. Назву та частини першу і другу статті 233 викласти в такій редакції:**

«Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116)»;

***Коментар:*** *Нормами статті переглянуто строки позовної давності у трудових спорах. Головним нововведенням стало те, що відтепер працівник може звернутися до суду у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні лише у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні.*

*Зазначені нововведення матимуть наслідком підвищення оперативності розгляду трудових спорів, зокрема щодо невиплати заробітної плати.*

**19. Текст статті 234 викласти в такій редакції:**

«У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.

***Коментар:*** *Згідно формулювання норми.*

***Зміни до Закону України «Про оплату праці»***

**1. Текст статті 19 викласти в такій редакції:**

«Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу»

***Коментар:*** *З урахуванням норм статті 102-1 КЗпП, на  рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом.*

*Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визначаються Кабінетом Міністрів України.*

*Водночас, це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України “Про запобігання корупції”). Також, виходячи зі змісту частини другої статті 21 КЗпП, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колективним договором або угодою сторін.*

**Зміни до Закону України «Про відпустки»**

**1. У статті 9:**

пункт 2 частини першої викласти в такій редакції:

«2) час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову».

частину третю виключити.

***Коментар:*** *Зміни передбачають, що час, коли відповідно до статті 119 КЗпП за працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову не зараховується* *до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.*

*Також скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.*

**2. Пункт 8 частини сьомої статті 10 виключити;**

***Коментар:*** *Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.*

**3. Частину першу статті 21 викласти в такій редакції:**

“Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором”;

***Коментар:*** *Норми статті 21 цього Закону узгоджено з положеннями пункту 2 статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.*

*Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному  випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного у рішенні про її надання.*

*При цьому, трудовим або колективним договором можуть бути встановлені інші умови здійснення такої виплати. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.*

*Водночас, відповідно до статті 9 КЗпП умови договорів про працю, які погіршують становище працівників порівняно з законодавством України про працю, є недійсними.*

*Як правило, умови, в т.ч. договорів про працю, щодо відтермінування належних працівникові виплат на більш пізній момент вважаються гіршими у порівнянні з умовами виплати їх у гарантований законодавством термін або раніше. З метою уникнення конфліктів і спорів вважаємо недоцільним при укладенні договорів вносити до них положення, що не відповідатимуть нормам статті 115 КЗпП та статті 21 цього Закону .*

**4. У частині четвертій статті 23** слова “а також по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку” виключити;

***Коментар:*** *Приведено у відповідність до чинного законодавства, яким встановлюється порядок виплати грошової допомоги при народженні дитини.*

**5. у статті 24**

частину третю виключити

у частині шостій слова “виплачується спадкоємцям” замінити словами “що не була одержана за життя, виплачується членам сім’ї такого працівника, а у разі їх відсутності – входить до складу спадщини”;

***Коментар:*** *Відтепер при звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, - виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов’язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.*

*Положення частини шостої приведено у відповідність до статті 1227 Цивільного кодексу України в частині наслідування неотриманих працівником сум.*

**6. Пункт 18 частини першої статті 25 виключити**

***Коментар:*** *Положення виключено у зв’язку з початком повномасштабної агресії Російської Федерації на всій території України, а не тільки в Луганській і Донецькій областях.*

*Водночас статтю 12 Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” доповнено новою частиною (див. коментар до змін до статті 12 Закону № 2136), якою запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку.*

**Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»**

**1. У статті 1**

частину першу викласти в такій редакції:

«1. Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб’єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану»;

у частині другій слова «відповідно до статей» замінити словами «передбачених статтями»;

частину третю після слів «законодавства про працю» доповнити словами «законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування»;

***Коментар:*** *Змінами прямо поширено дію Закону № 2136 на відповідні  відносини, що регулюються законодавством про державну службу та службу в органах місцевого самоврядування.*

**2. Частину другу статті 3 викласти в такій редакції:**

«2. У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов»;

***Коментар:*** *Уточнено процедуру повідомлення про зміну істотних умов праці в умовах воєнного часу, зокрема, усунено колізію зі статтею 103 КЗпП щодо строків повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці в бік погіршення .*

**3. У статті 6**

частини першу – третю і шосту викласти в такій редакції:

«1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

***Коментар:*** *Оновлена редакція цієї частини уточнює, що збільшення тривалості робочого часу у період воєнного стану до 60 годин на тиждень є правом роботодавця і не передбачає встановлення такої тривалості для всіх в обов'язковому порядку.*

*Водночас змінами визначено, що таке рішення може бути прийнято виключно стосовно організації праці працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.*

*Об’єктами критичної інфраструктури відповідно до статті 1 Закону “Про критичну інфраструктуру” 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.*

2. Для працівників, зайнятих на об’єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо), яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

***Коментар:*** *Максимально величину нормальної тривалості робочого часу у період дії воєнного стану працівників, яким відповідно до законодавства встановлено скорочену тривалість робочого часу (лікарі, працівники на роботах із шкідливими і небезпечними умовами праці та інші), зменшено з 50 до 40 годин.*

*При цьому збільшення такої тривалості робочого часу у порівнянні з визначеною законами також є правом, а не обов’язком роботодавця і з урахуванням частини першої цієї статті може бути застосоване виключно стосовно працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.*

3. П’ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем»;

***Коментар:*** *Для встановлення п’ятиденного або шестиденного робочого тижня в період воєнного стану більше не потрібне рішення військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення) або згода первинної профспілкової організації чи погодження місцевої ради.*

«6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53, частини першої статті 65, частин третьої – п’ятої статті 67, статей 71, 73, 78-1 Кодексу законів про працю України та частини другої статті 5 Закону України «Про відпустки»;

***Коментар:***  *У зв'язку з тим, що у період дії воєнного стану положення про святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП) не застосовуються, наведеною редакцією змін уточнюється, що обчислення тривалості щорічної відпустки та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, слід проводити з урахуванням таких святкових і неробочих днів.*

*Також з переліку статей, норми яких не застосовуються у період дії воєнного стану, змінами вилучено статтю 72 КЗпП, що регламентує компенсацію за роботу у вихідний день. Тобто робота у вихідні дні має компенсуватись, як і у мирний час, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі відповідно до статті 107 КЗпП.*

доповнити частинами сьомою і восьмою такого змісту:

«7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

8. Норми частин першої, другої та п’ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх»;

***Коментар:*** *Частиною першою цієї статті передбачено право роботодавця на збільшення тривалості робочого часу з 40 до 60 (до 40 - працівникам, щодо яких законодавством встановлено скорочену тривалість робочого часу) у період воєнного стану для деяких категорій працівників.*

*Водночас у разі прийняття рішення про таке збільшення, роботодавець повинен здійснювати оплату праці таких працівників пропорційно до збільшеної норми праці відносно тієї нормальної тривалості робочого часу, яка була або могла бути встановлена такому працівникові відповідно до норм законодавства про працю за відсутності воєнного стану.*

*Тривалість робочого часу неповнолітніх у період дії воєнного стану тепер не може перевищувати встановлену у статті 51 КЗпП (для працівників віком від 16 до 18 років - 36 годин на тиждень, для осіб віком від 15 до 16 років (учнів віком від 14 до 15 років, які працюють в період канікул) - 24 години на тиждень.).*

**4. Статтю 7 викласти в такій редакції:**

«Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником»;

***Коментар:*** *Оновленою редакцією частини першої статті 7 уточнюється визначення предмета регулювання (порядок організації діловодства з питань трудових відносин і ведення трудових книжок).*

*Стаття 7 доповнюється частиною другою, яка надає сторонам право у період дії воєнного стану самостійно визначитись з прийнятним для них способом створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин, в т.ч. і про будь-який доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником. При цьому відсутня вимога щодо забезпечення додержання*

*Разом з тим, з метою уникнення в подальшому непорозумінь і суперечностей, рекомендуємо сторонам перед початком використання альтернативних способів комунікації зафіксувати факт домовленості про використання в трудових відносинах відповідних засобів електронної комунікації.*

**5. Частину другу статті 9 виключити;**

***Коментар:*** *Виключено особливості регулювання залучення до роботи працівників, які мають дітей, з метою усунення колізій.*

**6. У статті 12**

частину першу викласти в такій редакції:

«1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої статті 79, частини п’ятої статті 80 Кодексу законів про працю України та частини п’ятої статті 11, частини другої статті 12 Закону України «Про відпустки» у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки».

***Коментар:*** *Змінами передбачається право, а не обов'язок роботодавця обмежити тривалість щорічної основної відпустки працівника у період дії воєнного стану її тривалістю у 24 дні.*

*Тому працівникам, тривалість щорічної основної відпустки яких складає більше ніж 24 календарних дні, наприклад, особам з інвалідністю чи педагогічним працівникам, може бути надано за рішенням роботодавця таку відпустку повної тривалості.*

*Як і раніше, зберігається можливість оформлення протягом періоду воєнного стану щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки.*

*Слід звернути увагу, що обмеження надання щорічної основної відпустки стосується виключно тієї відпустки, що надається за поточний робочий рік. На невикористані відпустки працівника за попередні робочі роки не поширюються обмеження, передбачені частиною першою статті 12.*

*Абзацом третім частини першої статті 12 на період дії воєнного стану призупинено обов'язок роботодавця надавати невикористану щорічну відпустку протягом не більше ніж 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка, а також заборону ненадання щорічної відпустки повної тривалості протягом двох років підряд.*

*Абзац четвертий частини першої окремо наголошує на тому, що у разі звільнення працівника зберігається обов'язок роботодавця компенсувати всі належні йому дні щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи, невикористані на момент звільнення.*

доповнити частиною четвертою такого змісту:

«4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов’язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки»;

***Коментар:*** *Запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою.*

*Звертаємо увагу, що дана відпустка не належить до відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникові відповідно до статей 25, 26 Закону України “Про відпустки”.*

*Для отримання такої відпустки працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, звертається до роботодавця з відповідною заявою, в якій обов’язково має бути визначеною тривалість такої відпустки, але не більше ніж 90 календарних днів.*

*Закон не обмежив можливості працівника реалізувати своє право на цю відпустку кілька разів. Водночас вважаємо, що загальна тривалість відпусток (частин) яку працівник може вимагати надати відповідно до цієї норми не може перевищувати 90 днів протягом дії воєнного стану.*

*Законом не передбачено право роботодавця відмовити такому працівникові у наданні цієї відпустки. Водночас, виходячи із умов її надання, вбачається, що працівник має підтвердити той факт, що він “виїхав за межі території України” або “набув статусу внутрішньо переміщеної особи”. Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиметься роботодавцем на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт.*

*У разі повернення працівника, який перебуває  у відпустці відповідно до частини 4 статті 12 цього Закону, на територію України, виходячи із умов її надання цієї відпустки, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки.*

**7. Текст статті 13 викласти в такій редакції:**

«1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв’язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов’язки, передбачені трудовим договором

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

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

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов’язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім’я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов’язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України»;

***Коментар:***

*1. Змінами удосконалено правове регулювання призупинення дії трудового договору: детально визначено критерії та умови призупинення дії трудового договору, передбачено механізм відновлення дії призупиненого трудового договору, передбачено обмеження щодо застосування механізму призупинення дії трудового договору щодо окремих категорій працівників.*

*Головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов’язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу).*

*Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, на нашу думку, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об’єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв’язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.*

*Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник, але  на строк не більше ніж період дії воєнного стану.*

*У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.*

*2. Встановлюються основні вимоги до оформлення призупинення дії трудового договору, яке здійснюється наказом (розпорядженням) роботодавця, який має містити:*

*- інформацію про причини призупинення дії трудового договору (у тому числі деталізувати обставини, що засвідчують неможливість обох сторін виконувати свої обов’язки);*

*- спосіб обміну інформацією між сторонами;*

*- строк призупинення дії трудового договору;*

*- кількість, категорії і прізвища, ім’я, по батькові (за наявності) працівника (ів)*

*- реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників;*

*- умови відновлення дії трудового договору.*

*З метою забезпечення безперебійності здійснення влади та стабільності функціонування державних органів та органів місцевого самоврядування, законом передбачається необхідність погодження призупинення дії трудового договору щодо посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування, з військовими адміністраціями, які здійснюють свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).*

*3. З метою забезпечення захисту працівників від потенційних зловживань роботодавців, пов’язаних з безпідставним призупиненням дії трудових договорів, законом передбачається можливість оскарження працівником  наказу про призупинення дії трудового договору до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю.*

*Центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, без проведення заходу державного контролю може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов’язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.*

*Відмова роботодавця від виконання припису центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю тягне за собою відповідальність, передбачену абзацом дев’ятим частини другої статті 265 КЗпП - порушення інших вимог законодавства про працю, та статті 188-6 КУпАП - невиконання законних вимог посадових осіб центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, щодо усунення порушень законодавства про працю.*

**8. Доповнити статтями 15 і 16 такого змісту:**

Стаття 15. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.»

***Коментар:*** *Передбачається розроблення механізму відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.*

*Відповідно до пункту 4 Прикінцевих та перехідних положень цього Закону Кабінету Міністрів України доручено протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.*

Стаття 16. Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю у період дії воєнного стану

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати **за заявою працівника або профспілки позапланові заходи** державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

2. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

3. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

за наявності підстав, визначених абзацами п’ятим, восьмим, дев’ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

у зв’язку з невиконанням суб’єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються»;

***Коментар:*** *Для забезпечення дотримання основоположних прав працівників у трудових відносинах, зокрема - в умовах воєнного стану, а також з метою легалізації зайнятості та виплати заробітної плати ухвалено рішення про відновлення заходів контролю Держпраці з обмеженого переліку підстав та питань.*

*Інспектори праці перевірятимуть дотримання вимог законодавства:*

*- в частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;*

*- з питань виявлення неоформлених трудових відносин;*

*- з питань законності припинення трудових договорів.*

*Такі заходи здійснюватимуться відповідно до Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».*

*Зазначаємо, що абзацами п’ятим, восьмим, дев’ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» визначено такі підстави:*

*- звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров’ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави*

*- доручення Прем’єр-міністра України про перевірку суб’єктів господарювання у відповідній сфері у зв’язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров’я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;*

*- настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов’язано з діяльністю суб’єкта господарювання;*

*- звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб’єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом;*

*- звернення профспілки.*

*Також звертаємо увагу на те, що у разі усунення роботодавцями виявлених порушень заходи впливу (штрафи) не застосовуватимуться.*

**9. Пункт 3 розділу «Прикінцеві положення» викласти в такій редакції:**

«3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України»

***Коментар:*** *Після припинення воєнного стану залишаються чинними тільки норми частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які забезпечують можливість відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.*

***Прикінцеві положення***

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності цим Законом, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

***Коментар:*** *Забезпечено можливість оскарження призупинення дії трудового договору та реагування компетентними державними органами відносно тих трудових договорів, дію яких було призупинено до набрання чинності цим Законом.*

*Оскільки закон не має зворотної дії в часі, усі рішення про призупинення дії трудових договорів, які були прийняті до набрання чинності цим законом - є законними.*

*Разом з тим, якщо центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, встановить відсутність правових підстав для призупинення дії трудового договору, такий орган за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.*

*Таким чином, погодження припису із військовою адміністрацією здійснюється до моменту його внесення роботодавцеві.*