Нові правила трудових відносин в умовах воєнного стану

15 березня було ухвалено [**Закон**](https://profpressa.com/news/na-chas-viini-budut-diiati-okremi-pravila-trudovikh-vidnosin-zakonoproiekt)України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [**№ 7160**](https://profpressa.com/news/na-chas-viini-budut-diiati-okremi-pravila-trudovikh-vidnosin-zakonoproiekt), яким пропонується дещо звузити гарантовані права працівників під час воєнного стану. Законопроєкт сьогодні прийнято в цілому.  
  
Давайте з'ясуємо, що передбачають положення законопроєкту № 7160.

**Кого й коли стосуватимуться зміни**

Зміни стосуватимуться усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності та галузевої належності, які мають трудові відносини, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами.  
  
Проте не згадано працівників, які працюють на ФОП, що позбавляє їх можливості скористатися особливими умовами праці під час воєнного стану.  
  
Зміни діятимуть під час воєнного стану.

Указом Президента "Про продовження строку дії воєнного стану в Україні" від 14.03.2022 р. № 133/2022 строк дії воєнного стану продовжено з 26 березня на 30 діб, тобто до 25 квітня 2022 р.

**Спростили укладення трудових договорів на період дії воєнного стану**

* Роботодавець та працівник за згодою визначають форму трудового договору: усна або письмова.

Тобто обов’язковість укладення письмових трудових договорів, перелік яких визначено ст. 24 КЗпП, на час воєнного стану скасовано. Наприклад, контракт з керівниками підприємств, держслужбовцями, керівниками освітніх закладів, іноземцями тощо письмово може не укладатись. У такому випадку працівник та роботодавець керуються загальними нормами КЗпП та цього законопроєкту.

* Випробування під час прийняття на роботу може встановлюватися для всіх осіб без обмежень, визначених частиною третьою ст. 26 КЗпП.

Але не забуваємо про строк випробування, який становить не більше 3 місяців, про що вказуємо в наказі про прийняття працівника на посаду.

* Можливість укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Це забезпечить оперативне залучення нових працівників на місця тих, хто фактично відсутній унаслідок евакуації в іншу місцевість, перебування у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома.

Проте, на думку автора, на посади, працівники яких перебувають у відпустці або відсутні через простій, не можуть брати нових працівників.

Також слід визначити строк та процедуру встановлення роботодавцем відсутності працівника та необхідність встановити з ним зв'язок для з'ясування поважних причин відсутності.

**Особливості переведення та зміни істотних умов праці на період дії воєнного стану**

**Роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу без його згоди за таких умов:**

* якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я;
* у місцевість, де немає активних бойових дій;
* лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей;
* з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою;
* без двомісячного попередження працівника, тобто норми ст. 32 КЗпП не застосовуються.

**Особливості розірвання трудового договору з ініціативи працівника на період дії воєнного стану**

**Працівник має право звільнитись за власним бажанням «за один день», не чекаючи двох тижнів.**

І раніше у працівника була така можливість швидкого звільнення за наявності поважних причин, визначених ст. 38 КЗпП, зокрема з інших поважних причин.  
Законопроєктом додано, по суті, ще одну поважну причину — ведення бойових дій у районі, де розташоване підприємство, та загроза для життя і здоров’я працівника.

**Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця на період дії воєнного стану**

* Роботодавець має право звільнити працівника у зв’язку з ліквідацією підприємства, викликаною знищенням у результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства.

Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку.  
  
Але, на думку автора, ця процедура є складною, оскільки ліквідація підприємства можлива за рішенням засновників, яких може не бути в Україні, або вони можуть бути загиблими, або за рішенням суду, що, як відомо, довга процедура.

* Працівника можуть звільнити під час відсутності у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або під час відпустки із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, вказаним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки.

Винятком є перебування працівника у відпустці у зв’язку вагітністю та пологами та відпустці для догляду за дитиною.  
  
Тобто на період дії воєнного стану норми ст. 43 КЗпП не застосовуються. Хоча таку позицію вже неодноразово висловлював Верховний Суд.

**Особливості встановлення та обліку часу роботи й часу відпочинку**

* Нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень, що є значно більше, ніж встановлено ст. 50 КЗпП (40 годин). А скорочена тривалість робочого часу — 50 годин.
* Роботодавець може в односторонньому порядку змінити час початку та закінчення роботи. Встановити шестиденний робочий тиждень за погодженням військового командування разом із військовими адміністраціями.

Такі зміни можуть відбуватись без попереднього попередження за два місяці.

**Робота в нічний час та важка робота**

* Робота в нічний час буде відбуватись без скорочення тривалості на одну годину.
* Працівники, які мають дітей, можуть залучатись до роботи із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також до підземних робіт, нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, направлятися у відрядження за їх згодою.

Виняток становлять вагітні жінки й жінки, які вигодовують дитину віком до одного року.

**Призупинення дії трудового договору та виплати заробітної плати**

* Роботодавцям хочуть дозволити призупинити виплату заробітної плати в разі неможливості її виплати через воєнні дії.
* Також роботодавець може призупинити дію трудового договору, тобто не надавати роботи, а працівник не виконуватиме її. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Проте незрозуміло, як відбуватиметься ця процедура і хто контролюватиме «недобросовісних роботодавців», які таким чином позбудуться «непотрібних працівників».

Ця норма дасть зелене світло всім роботодавцям не виплачувати працівникам заробітну плату. Тому, на думку автора, згадана норма потребує доопрацювання, як і весь законопроєкт.

**Надання відпусток у період дії воєнного стану**

Зменшено строк щорічних відпусток для тих, хто мав більшу кількість днів відпустки. Тривалість щорічної основної відпустки становить для всіх 24 календарних дні.

* Роботодавець може відмовити працівнику в наданні будь-якого виду відпусток. Виняток становитиме лише відпустка у зв’язку з вагітністю та пологами та відпустка для догляду за дитиною.
* Але на прохання працівника може надаватися відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Маю надію, що роботодавці не використовуватимуть цей Закон для позбавлення від "непотрібних працівників".