**ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (із** **змінами, внесеними згідно із Законом** [**№ 2352-IX від 01.07.2022**](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2)**)**

***Лектор: Світлана Левицька, професор кафедри обліку і аудиту НУВГП, аудитор ТОВ «Українська регіональна аудиторська компанія»***

**Зміни до КЗпП**

**1. [Стаття 23](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08%22%20%5Cl%20%22st23%22%20%5Ct%20%22_blank) :** *«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».*

Відповідними положеннями вводяться додаткові гарантії щодо забезпечення для працівників, які працюють за строковим трудовим договором, інформацією про можливість працевлаштування на невизначений строк. 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 тощо.

**2. Стаття 29: «П***ри 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.*

Такий інструктаж (навчання) може проводитися дистанційно, з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема шляхом відеозв’язку.

**3. У**[**статті 36**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2#st36)**:**

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).

**4. У [статті 41](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2" \l "st41" \t "_blank):***«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»*

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.

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.

**5. У частині першій**[**статті 42-1**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2#st42-1)**:** 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.

**7. [Статтю 44](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=2" \l "st44" \t "_blank) .** 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. Стаття 47:** *«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».*

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.

Вивільнення працівників 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;

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».

**9. [Статтю 81](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4" \l "st81" \t "_blank) виключити:** Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи. Новий *роботодавець не несе зобов’язань* щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

**10. С**[**таття 102-1**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4#st102-1)**:** *“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”.*

На  рівні закону закріплюється поняття сумісництва та основний принцип оплачуваності роботи за сумісництвом (суміщення - на місці тимчасово відсутнього працівника !)

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”, ст25). Обмеження щодо сумісництва *можуть передбачатися*  законодавством, колективним договором або угодою сторін.

**11. С**[**таття 115**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4#st115)**:** *“Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором”;*

Таким чином заробітна плата за весь час відпустки у загальному  випадку повинна бути виплачена *не пізніше моменту початку відпустки*. Закон прямо не визначає заборони можливості визначення у колективних чи трудових договорах термінів виплати, що припадають на період після початку відпустки.

**12. Стаття**[**116**](https://docs.dtkt.ua/doc/322-08?page=4#st116)**:** «*Про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні, із зазначенням окремо кожного виду виплати роботодавець повинен письмово повідомити працівника в день їх виплати»*; *«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»*;

**13. Стаття 117:** *«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»;*

**14.**Стаття 233: *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.*

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.

**Зміни до ЗУ «Про оплату праці»**

**3. У статті 6**: *«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.*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.

*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.*

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.

 *«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»;*

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.

**6. У статті 12:**

*«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»*.

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.