



Рада бізнес-
ОМБУДСМЕНА

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» набув чинності 24 березня 2022 року. Діятиме він протягом воєнного стану до дня його скасування. З цього правила є лише один виняток – законодавець встановив, що положення стосовно відшкодування заробітної плати, інших виплат працівникам при призупиненні дії трудового договору (новий інститут, який запроваджено Законом) буде діяти до повного завершення виплат країною-агресором.



Аналіз підготувала інспекторка РБО **Олена Чорна**

Нововведення Закону стосуються таких основних питань:

1

Порядку укладення
трудових договорів

2

Зміни істотних
умов праці

3

Надання
відпусток

4

Робочого часу
та часу відпочинку

5

Оплати праці

6

Праці окремих
категорій
працівників

7

Порядку розірвання
трудових договорів

1

Порядок укладення трудових договорів

Випробувальний строк

Було:

Встановлено категорії працівників, для яких не можна встановлювати випробувальний строк (наприклад, для осіб на тимчасових та сезонних роботах; внутрішньо переміщених осіб.)

Стало:

умова про випробування можлива для будь-якої категорії працівників

Форма трудового договору

Було:

Встановлено випадки, коли письмова форма договору має бути обов'язково дотримана (при укладенні трудового договору про дистанційну/надомну роботу, при укладенні трудового контракту, тощо)

Стало:

роботодавець та працівник самостійно визначають форму трудового договору

2

Зміна істотних умов праці

Було:

Про зміну істотних умов праці (наприклад, оплату праці, встановлення/скасування неповного робочого часу) працівник повинен бути письмово повідомлений за два місяці до запровадження відповідних змін.

Стало:

У роботодавця відсутній обов'язок повідомляти про зміну істотних умов праці.

3

Надання відпусток

Мінімальна щорічна відпустка

Було:

24 календарні дні – це мінімальна щорічна основна відпустка.

Стало:

Щорічну основну відпустку обмежено 24 календарними днями.

Відпустка без збереження зарплати

Було:

Можливе надання відпустки без збереження заробітної плати строком до 15 календарних днів на рік.

Стало:

Надання відпустки без збереження заробітної плати не обмежено строком.

Відмова у наданні відпустки

Було:

Законодавство не передбачає можливості роботодавця відмовити у наданні відпустки, окрім випадку, коли щорічна відпустка поза погодженим графіком

Стало:

Роботодавець може відмовити працівнику, який працює на об'єкті критичної інфраструктури, у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною до 3 років)

4

Робочий час та період відпочинку

Тривалість робочого часу

Було:

Нормальна тривалість робочого часу становить 40 годин на тиждень. Скорочена – 36 годин на тиждень.

Стало:

Нормальна тривалість робочого часу становить 60 годин, а скорочена – 50.

Тривалість безперервного відпочинку

Було:

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку має становити 42 години.

Стало:

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочено до 24 годин.

5

Оплата праці працівників

Було:

За несвоєчасну виплату заробітної плати роботодавця можуть притягнути до фінансової та адміністративної відповідальності. У разі наявності умислу – і до кримінальної.

Стало:

Роботодавець не несе відповідальності за порушення строків щодо виплати зарплати, якщо воно мало місце внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин непереборної сили.

6

Праця окремих категорій працівників

Було:

Заборонено залучення жінок (навіть за їхньої згоди) до важких робіт та робіт із шкідливими небезпечними умовами праці, на підземні роботи. Також заборонено залучення вагітних жінок і жінок, що мають дітей віком до трьох років, до нічних робіт. Робота осіб з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям.

Стало:

Дозволено залучати жінок до важких робіт та робіт із шкідливими небезпечними умовами праці, на підземні роботи (крім вагітних та тих, що мають дитину віком до 1 року), але лише у разі їхньої згоди. Аналогічно за згоди жінки її можна залучити до роботи у нічний час в тому разі, якщо вона вагітна, має дитину до 1 року та особу з інвалідністю, якій за медичними показаннями протипоказана така робота.

7

Розірвання трудового договору

Звільнення працівника за його бажанням

Було:

За загальним правилом працівник має письмово повідомити роботодавця про своє бажання звільнитись за два тижні.

Стало:

У зв'язку із веденням бойових дій у районі, де знаходиться роботодавець, працівник може звільнитись у строк, що вказаний у його заяві.

Звільнення працівника з ініціативи роботодавця

Було:

Звільнення працівників під час відпустки та під час перебування на лікарняному, заборонене.

Стало:

Звільнення з ініціативи роботодавця можливе як під час відпустки (крім відпустки у зв'язку із вагітністю та пологами та відпустки по догляду за дитиною до 3 років), так і під час перебування на лікарняному. Разом з тим, дата звільнення має бути зазначена першим робочим днем після закінчення лікарняного чи відпустки.

! Вводиться абсолютно новий інститут трудового права

Призупинення дії трудового договору

тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи;

не призводить до припинення трудових відносин;

про призупинення роботодавець та працівник повідомляють один одного у зручний спосіб;

законодавець покладає відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення на державу, що здійснює військову агресію проти України.

