

НОРМАТИВНО-ПРАВОВА БАЗА:

- КЗпП України;
- Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- Закон України «Про відпустки»;
- Закон України «Про правовий режим воєнного стану»;
- Закон України від 24.02.2022 № 2102-IX «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»;
- Указ Президента України від 24.02.2022 № 64 «Про введення воєнного стану в Україні».



ПОТРІБНО ШВИДКО ОТРИМАТИ ІНФОРМАЦІЮ ПРО ВАШІ ПРАВА В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ ЧИ МАЄТЕ ІНШЕ ПРАВОВЕ ПИТАННЯ?

ОТРИМАЙТЕ КОНСУЛЬТАЦІЮ ТА РОЗ'ЯСНЕННЯ ДИСТАНЦІЙНО

0 800 213 103 єдиний телефонний номер (дзвінки безкоштовні)



усі сервіси надання безоплатної правової допомоги

БЕЗОПЛАТНА
ПЕРВИННА
ПРАВОВА ДОПОМОГА



надання правової інформації, консультацій і роз'яснень з правових питань

складення заяв, скарг та інших документів правового характеру (крім документів процесуального характеру)

БЕЗОПЛАТНА
ВТОРИННА
ПРАВОВА ДОПОМОГА



захист

здійснення представництва інтересів у судах, інших державних органах, органах місцевого самоврядування, перед іншими особами

складення документів процесуального характеру

для усіх осіб під юрисдикцією України

! бажано надати документи, на яких ґрунтується звернення

для визначених законом категорій громадян

! слід надати документи, які підтверджують право на безоплатну вторинну правову допомогу

Ця публікація здійснена за підтримки Програми розвитку ООН в Україні та Міністерства закордонних справ Данії. Думки, висновки чи рекомендації належать авторам та упорядникам цього видання й не обов'язково відображають погляди Міністерства закордонних справ Данії, Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй чи інших агенцій ООН.



ПРАВОВА ДОПОМОГА

в умовах воєнного стану

ТРУДОВІ ПРАВА ТА ГАРАНТІЇ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ



У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, врегульованих Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі — Закон). Положеннями цього Закону права працівників значно звужуються порівняно з мирним часом.



УКЛАДЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ВИПРОБУВАЛЬНИЙ СТРОК

Стаття 26 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) передбачає категорії осіб, для яких забороняється встановлення випробувального строку, включаючи внутрішньо переміщених осіб. Однак згідно із Законом в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників. Випробування закінчується або продовженням трудових відносин, або звільненням у зв'язку з непроходженням випробування.

Задля усунення кадрового дефіциту роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.



ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА БЕЗ ЙОГО ЗГОДИ (ЗМІНА ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ)

Для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, у період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за винятком переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я. При цьому працівникові гарантується оплата праці в розмірі не нижчому за середній заробіток за попереднім місцем роботи.

На період дії воєнного стану норми статті 32 КЗпП України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.



РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ ПРАЦІВНИКА

Відповідно до статті 4 Закону в зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та загрозою для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, без двотижневого попередження (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах, що належать до критичної інфраструктури).



РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ РОБОТОДАВЦЯ

Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку з 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.



ПІДВИЩЕНІ НОРМИ РОБОЧОГО ЧАСУ

Нормальна тривалість робочого часу тепер може становити до 60 годин на тиждень. Скорочена тривалість робочого часу — до 50 годин. Це не означає, що на всіх підприємствах одночасно буде обов'язково запроваджено 60-годинний робочий тиждень. Водночас такі положення законодавства виправдовують дії роботодавця у випадку, якщо потрібно буде працювати значно більше. Норма про те, що безперервний відпочинок може бути скорочений до 24 годин, означає, що кількість вихідних може бути скорочена до одного.

Час початку і закінчення роботи визначається роботодавцем.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми КЗпП України щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів.



ОПЛАТА ПРАЦІ

Виплата заробітної плати може бути призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність. При цьому роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків оплати праці, якщо доведе, що таке порушення сталося внаслідок ведення бойових дій чи інших обставин.



ВІДПУСТКИ

Право працівника на 24 календарні дні оплачуваної відпустки протягом дії воєнного часу залишилось без змін.

За винятком відпустки в зв'язку з вагітністю та відпустки для догляду за дитиною, роботодавець має право відмовити працівнику, який залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, у наданні будь-якого виду відпустки.

На прохання працівника роботодавець може надати відпустку без збереження заробітної плати на весь період дії воєнного стану, тобто без врахування обмежень у строках, встановлених Законом України «Про відпустки».



ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Призупинення дії трудового договору — це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а відшкодування працівнику усіх виплат на час призупинення трудового договору покладається на країну агресора.

Обмеження трудових прав працівників застосовується лише протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану». З дня припинення або скасування воєнного стану застосовуватимуться норми законодавства про працю в Україні.