

Закон України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин», який набув чинності 19 липня 2022 року («Закон»), передбачає внесення низки змін щодо регулювання трудових відносин на період дії воєнного стану*

Згідно положень Закону, запроваджуються наступні зміни:

Нові гарантії для працівників, які працюють за строковим трудовим договором

Зобов'язання роботодавця інформувати працівників, які працюють за строковими трудовими договорами, про вакантні посади, що відповідають їх кваліфікації, та можливість укладення безстрокового трудового договору. Спосіб надання такої інформації обирається за рішенням роботодавця

Припинення трудових відносин – нова підстава

Кодекс законів про працю України доповнено новими підставами припинення трудових відносин:

- смерть роботодавця – фізичної особи, або набрання законної сили рішенням суду про визнання його безвісно відсутнім, або оголошення померлим (ця стаття містить алгоритм дій працівника за таких обставин);
- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;
- відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль (не тотожна прогулу, необхідна наявність обох факторів – неявки працівника на роботу та відсутність будь-якої інформації про її причини понад 4 місяці).

Припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця – нова підстава

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.

- не вимагає попередньої згоди профспілкової організації;
- виплачується вихідна допомога у розмірі одного середньомісячного заробітку або більше, якщо інший розмір встановлено колективним або трудовим договором;
- у разі масового звільнення, працівники інформуються особисто за 10 днів до звільнення, передбачене повідомлення первинної профспілкової організації та повідомленням державної служби зайнятості про причини масового звільнення.

Зміни щодо гарантій мобілізованих працівників

Роботодавці зобов'язані зберігати за працівниками, призваними на строкову військову службу, місце роботи (посаду), однак тепер вони звільняються від обов'язку збереження середнього заробітку за такими працівниками. Роботодавці можуть виплачувати середній заробіток на власний розсуд. Крім того, під час мобілізації роботодавець має право тимчасово покласти виконання обов'язків

мобілізованого працівника на іншого працівника або прийняти на роботу нового працівника за строковим трудовим договором для виконання трудових обов'язків мобілізованого працівника.

Зміни у тривалості робочого часу

- Оновлений Закон роз'яснює, що збільшення тривалості робочого часу під час воєнного стану до 60 (шістдесяти) годин на тиждень є правом (а не обов'язком) роботодавця та не передбачає встановлення такої тривалості для кожного працівника в обов'язковому порядку, спосіб.

Нормальну тривалість робочого часу на період воєнного стану може бути збільшено до 60 годин на тиждень, але лише для осіб, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонному комплексі, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо) та до 40 годин на тиждень для працівників, яким відповідно до законодавства може встановлюватися скорочена тривалість робочого часу;

- Оплата праці працівників, яким збільшено нормальну тривалість робочого часу, здійснюється у пропорційно збільшеному розмірі.
- Роботодавець визначає тривалість робочого тижня (п'ятиденний або шестиденний) на власний розсуд без відповідного рішення військового командування або місцевих військових адміністрацій.
- Робота у вихідні дні оплачується (у подвійному розмірі);

Зміни істотних умов праці

На період дії воєнного стану процедура спрощена: роботодавець не зобов'язаний повідомляти працівника про такі зміни за 2 місяці, відтепер таке повідомлення здійснюється не пізніше запровадження таких умов.

Призупинення дії трудоного договору

Закон удосконалює правове регулювання процедури призупинення трудового договору, а саме:

- детально визначає критерії та умови призупинення трудового договору, передбачає механізм поновлення призупиненого трудового договору та встановлює обмеження щодо застосування цього механізму для окремих категорій працівників;
- основною умовою призупинення трудового договору є абсолютна неможливість обома сторонами трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (для роботодавця – надавати роботу, для працівника – виконувати її);
- процедура може бути ініційована як роботодавцем, так і працівником;
- оформлюється наказом роботодавця;
- строк призупинення трудового договору не може перевищувати періоду дії воєнного стану;
- у разі прийняття рішення про скасування призупинення трудового договору до припинення або скасування дії воєнного стану, роботодавець повинен повідомити працівника про необхідність приступити до роботи за 10 календарних днів до початку роботи.

Щорічна відпустка – останні зміни

- роботодавцю надано право самостійно вирішувати, чи обмежувати тривалість щорічної відпустки працівника на період воєнного стану до 24 календарних днів за поточний робочий рік. Якщо працівник має право на більш тривалу щорічну відпустку, невикористані дні такої відпустки можуть бути використані після припинення чи скасування воєнного стану;

- у період дії воєнного стану роботодавець має право відмовити працівникові у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Але у разі звільнення працівника під час воєнного стану йому виплачується компенсація за невикористані дні щорічної відпустки відповідно до Закону України «Про відпустки»;

- заробітна плата працівникам за весь час щорічної відпустки виплачується до її початку, якщо інше не встановлено трудовим або колективним договором (раніше — за 3 дні до початку відпустки);

- у разі звільнення працівник отримує усі належну до оплати суми в повному обсязі, в тому числі компенсацію за невикористані дні щорічних відпусток; відтепер новий роботодавець не несе відповідальності за відносини працівника з його попереднім роботодавцем стосовно питання невикористаних днів щорічної відпустки (наприклад, раніше можна було отримати компенсацію за невикористані щорічні відпустки після переведення на інше підприємство.);

- Законом встановлено обов'язок роботодавця надати працівнику, який виїхав з території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, зазначеною у заяві працівника, але не більше 90 календарних днів на період дії воєнного стану;

- у разі смерті працівника компенсація за всі невикористані за життя працівником дні щорічних відпусток виплачується членам його сім'ї, а у разі їх відсутності зараховується до складу спадщини.

Переглянуто строки позовної давності

Працівник має право звернутися до суду щодо виплати усіх сум, що належать йому при звільненні, лише протягом 3 (трьох) місяців з дня отримання письмового повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні.

Таке нововведення має підвищити оперативність розгляду трудових спорів щодо невикористаної заробітної плати.

Зверніть увагу, що деякі обмеження прав і гарантій працівників, а також нові можливості для роботодавців і працівників встановлюються лише на період дії воєнного стану, проте деякі з них продовжать свою дію і після припинення чи скасування воєнного стану.

* станом на момент публікації цієї інформації, термін дії воєнного стану продовжено до 23 серпня 2022 року.

**За детальнішою інформацією звертайтеся до
Адвокатського об'єднання "Гесторс"**

вул. Олесь Гончара, 41, 7 поверх,
Бізнес-центр «Гончара»
Київ, 01054, Україна
тел/факс. +38 (044) 287 00 44
tsvyetkov@gestors.com.ua
zakharchenko@gestors.com.ua



**Employment
Law Alliance®**