



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ КАБІНЕТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
У ЖИТОМИРСЬКІЙ ОБЛАСТІ

10014 м. Житомир, вул. Небесної Сотні, 11, тел. (0412)55-01-15, Е-mail: nmkptozyhtomyr@ukr.net,
ЄДРПОУ 26556261

23.02.2023 № 43

Керівникам ЗП(ПТ)О області

Інструктивний лист

Щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану

Воєнний стан кардинально вплинув на всі сфери життя українців, включно з трудовою діяльністю. Протягом періоду дії воєнного стану в Україні прийнято ряд законодавчих та нормативних документів, у тому числі з питань, що визначають особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ та організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності. Одним з таких документів є Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136). Саме цим Законом визначено, що на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина, передбачених статтями 43 (право на працю), 44 (право на страйк) Конституції України. Водночас, Законом встановлені особливості прийняття на роботу, розірвання трудових договорів та оформлення різного роду відпусток у період дії воєнного стану.

Так, на період дії воєнного стану допускаються укладення строкових трудових договорів з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, у відпустці, тимчасово втратили працездатність чи місцезнаходження яких тимчасово невідоме.

Відповідно до статті 3 Закону у період дії воєнного стану роботодавець має право без попередження і згоди працівника перевести його на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою. Норми статті 32 КЗпП України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не пізніше ніж за два місяці не застосовуються.

У зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві. Водночас, у період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи адміністрації у 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, або першим робочим днем після закінчення відпустки. Норми статті 43 Кодексу законів про

працю України, що передбачає попередню згоду виборного органу первинної профспілкової організації на розірвання трудового договору з ініціативи адміністрації, у період воєнного стану не застосовуються.

Не застосовуються у цей період і норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частини першої статті 65 (граничні норми застосування надурочних робіт), частин третьої п'ятої статті 67, статті 71 (вихідні дні), 73, 78-1 (святкові і неробочі дні) Кодексу законів про працю України.

Статтею 10 Закону обумовлено звільнення роботодавця від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили. Водночас, звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період припинення або скасування воєнного стану. Крім того, у цей період роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки». За заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю не більше 90 календарних днів без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Законом визначено порядок призупинення дії трудового договору з працівниками, якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи, на строк не більше ніж період воєнного стану. При цьому встановлено, що відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

На період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та відповідні норми колективних договорів в частині відрахування коштів підприємствами, установами, організаціями первинним профспілковим організаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу. У цей же період за ініціативою роботодавця може бути припинена дія інших окремих положень колективного договору.

Звертаю увагу, що зазначений Закон діє лише у період воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім норм Закону, які втрачають чинність з моменту відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Директор

Валентина ВАСИЛЬЧУК