

Трудові відносини в умовах воєнного стану



Березень 2025 року

Зміни у законодавстві

*Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
(чинний з 24.03.2022, зміни чинні з 19.07.2022 та з 24.12.2023)*



Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

На період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43, 44 Конституції України.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.

Кодекс законів про працю України; Закон України «Про оплату праці»; Закон України «Про відпустки» та інші діють в частині, що не суперечить Закону № 2136

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Трудовий договір

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають **форму трудового договору** (письмова, контракт, спрощене регулювання трудових відносин тощо).

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про **випробування працівника** під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

Повідомлення працівника **про зміну істотних умов праці** та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець можуть укласти з новими працівниками **строкові трудові договори** у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

Роботодавець має право **перевести працівника на іншу роботу** без його згоди 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.

Забороняється примушення працівника до укладення трудового договору, який містить умови, щодо яких між працівником та роботодавцем не досягнуто взаємної згоди.



Припинення трудових відносин

За ініціативою працівника (ст. 38 і 39 КЗпП України)	За ініціативою роботодавця (ст. 40 і 41 КЗпП України)
Без поважної причини – письмове попередження за два тижні	Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (в перший робочий день)
Поважні причини (частина перша статті 38 КЗпП) – строк визначає працівник	Згода профспілки не вимагається (крім виборних посад профспілок)
У зв'язку з веденням бойових дій – строк визначає працівник (стаття 4 ЗУ № 2136)	<i>Додаткова підстава:</i> Неможливість забезпечення працівника роботою у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 чл. 41 КЗпП)



Припинення трудових відносин



Підстави припинення трудового договору (стаття 36 КЗпП)

8-1) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою

8-2) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим

8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль

Робочий час



ДЕРЖ
ПРАЦІ
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

Оплата праці здійснюється у вигляді зарплати працівників, зайнятих або об'єктивно здійснюється у вигляді зарплати працівників, зайнятих або об'єктивно

побудовані на основі розміру, що визначено в трудовому договорі, пропорційно до

робочий тиждень

щоденної роботи (зміни)

вного відпочинк

застосовуються до праці

Відпустки



Основна щорічна відпустка

- може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік
- надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану
- За рішенням роботодавця невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати.
- надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку за рішенням роботодавця може здійснюватися без збереження заробітної плати. Надання невикористаних днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.
- у разі звільнення працівника виплачується грошова компенсація
- роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки

Відпустки без збереження заробітної плати

Відпустки, що надаються в обов'язковому порядку

- Визначеним категоріям громадян або за певних умов (ст. 25 ЗУ «Про відпустки»)
- ВПО або тим, хто виїхав за кордон

Відпустки, що надаються за угодою сторін

- За сімейними обставинами (до 30 к.д.)
- На прохання працівника протягом дії воєнного стану

**роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури*

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Закон України «Про внесення змін до статті 73 Кодексу законів про працю України»



СВЯТКОВІ ДНІ

1 січня - Новий рік

7 січня - виключено

8 березня - Міжнародний жіночий день

1 травня - День праці

8 травня - День пам'яті та перемоги над нацизмом у Другій світовій війні 1939-1945 років

28 червня - День Конституції України

15 липня - День Української Державності

24 серпня - День незалежності України

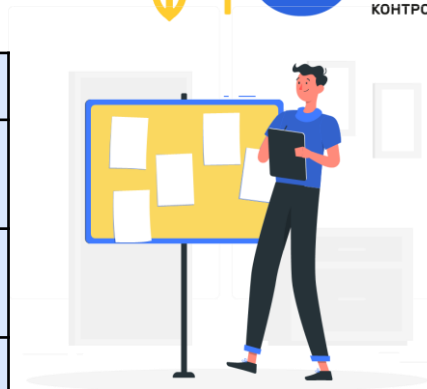
1 жовтня - День захисників і захисниць України

25 грудня - Різдво Христове

Нефіксований робочий час

конкретний час виконання роботи (режим роботи, тривалість робочого часу) не встановлюється

УМОВИ	Письмовий трудовий договір
	Мінімальна тривалість робочого часу 32 години на місяць
	Оплата за фактично відпрацьований час (але не менше ніж за 32 години)
	Працівник може працювати в інших роботодавців



Обмеження	Кількість трудових договорів не більше 10 відсотків від загальної кількості
	Додаткові підстави для припинення трудового договору мають бути пов'язані із здібностями чи поведінкою працівника
	Тривалість робочого часу не може перевищувати нормальну тривалість

Спрощений режим регулювання*



Роботодавець - суб'єкт малого або середнього підприємництва (не більше 250 працівників за попередній рік)

АБО

Працівник із заробітною платою понад вісім розмірів мінімальної заробітної плати (64 тис.грн.)



Основний документ – трудовий договір (обов'язково у письмовій формі)

Зміст трудового договору:

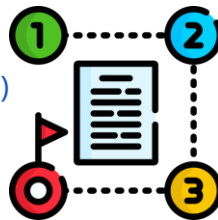
- виникнення і припинення трудових відносин,
- система оплати праці
- норми праці
- розмір заробітної плати
- надбавки, доплати, премії, винагороди
- компенсаційні і гарантійні виплати
- норма робочого часу та відпочинку
- тривалість щотижневого безперервного відпочинку
- інші права і гарантії



Трудовий договір
строковий або
безстроковий

Оформлення трудових відносин

- 1) Підписання трудового договору (добровільно)
- 2) Наказ про прийняття працівника на роботу
- 3) Повідомлення ДПС
- 4) Допуск працівника до роботи



Розірвання трудового договору:

1. Загальні підстави, передбачені законодавством, або за згодою – підписання додаткової угоди
2. В односторонньому порядку за бажанням роботодавця (без згоди працівника):

- Надсилання працівнику повідомлення www.dsp.gov.ua
- Компенсаційна виплата

www.pratsia.in.ua

*діє протягом дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", і втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану

Форми організації праці



Надомна	Дистанційна	Гнучкий режим
робота виконується працівником за місцем його проживання або в інших визначених ним приміщеннях поза приміщеннями чи територією роботодавця	робота виконується поза робочими приміщеннями чи територією роботодавця, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій	передбачає саморегулювання працівником часу початку, закінчення роботи та тривалості робочого часу упродовж робочого дня
робоче місце працівника є фіксованим та не може бути змінено з ініціативи працівника без погодження з роботодавцем	працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці	встановлюється на визначений строк або безстроково, під час прийняття на роботу або пізніше
на працівників поширюється загальний режим роботи підприємства, установи, організації	працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку	може встановлюватися наказом (розпорядженням) роботодавця (на час загрози поширення епідемії, пандемії та/або у разі виникнення загрози збройної агресії тощо)
може бути запроваджена виключно для осіб, які мають практичні навички виконання певних робіт	працівник може вимагати від роботодавця тимчасове, строком до двох місяців, переведення на дистанційну роботу, якщо на робочому місці стосовно нього були вчинені дії, що містять ознаки дискримінації.	передбачає фіксований та змінний час, час перерви

Оплата праці

Заробітна плата виплачується працівнику на умовах, визначених трудовим договором

дальню за до 60
сті за про роботу годин,

Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або інших обставин непереборної сили.

несвоєчасну умов оплати

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця

нічний час у

оплата праці

оплату праці

праці здійсню

вихідні дні та

Призупинення дії трудового договору*

Рішення про призупинення дії ТД

Наказ

Ознайомлення працівника з наказом

Період призупинення

Працівник не виконує обов'язки, не отримує ЗП, не має права на відпустки і лікарняні

Роботодавець не надає роботу, не виплачує ЗП, не сплачує ЄСВ

Поновлення дії ТД

Наказ**

Повідомлення працівника за 10 днів

Зміст наказу:

- інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки
- спосіб обміну інформацією
- строк призупинення дії трудового договору
- кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності) реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників,
- умови відновлення дії трудового договору

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до Держпраці або її територіальних органів.

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.

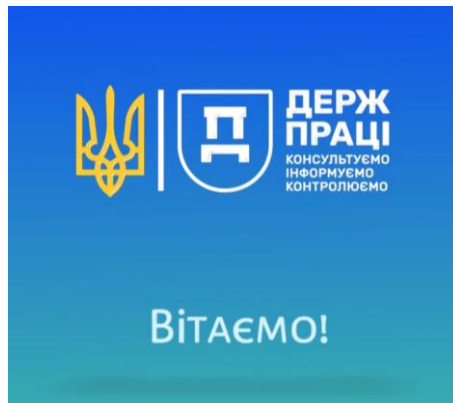
**тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором*

*** рішення роботодавця про поновлення дії трудового договору оформлюється розпорядчим документом*

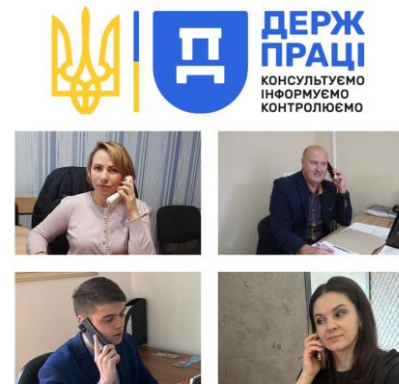
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



Анімаційні ролики
<https://m.youtube.com/@user-om9dz7ey4r/videos>



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»