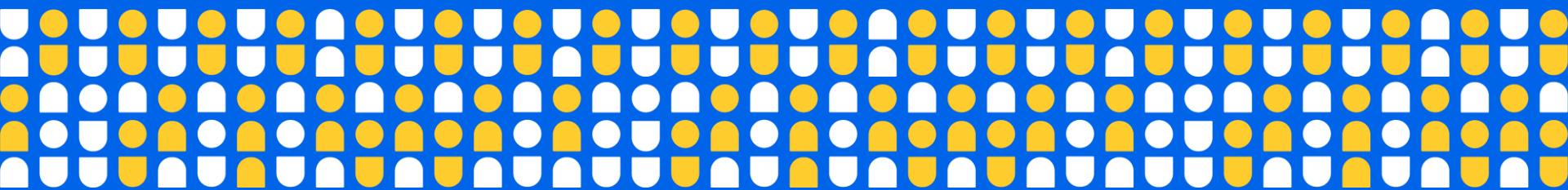




Трудові відносини в умовах воєнного стану

Заступник директора департаменту з питань праці –
начальник відділу нагляду за додержанням законодавства про працю

Олена Коновалова



Квітень 2026

ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ КЗПП УКРАЇНИ

Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ОРГАНІЗАЦІЮ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ»

Цей 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».

ОСОБЛИВОСТІ ЗАСТОСУВАННЯ

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.

Призупинення дії трудового договору*



**ДЕРЖ
ПРАЦІ**
КОНСУЛЬТУЄМО
ІНФОРМУЄМО
КОНТРОЛЮЄМО

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 14 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*

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Призупинення дії трудового договору



Призупинення дії трудового договору



Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з **посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування**, роботодавець подає для **погодження до військової адміністрації**, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

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 центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю** за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією **може внести роботодавцеві припис** про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем **протягом 14 календарних днів** з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем **протягом 10 календарних днів у судовому порядку**.

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Обмін документами



У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Кожна із сторін трудового договору **зобов'язана постійно** (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо.

Виконання цього обов'язку забезпечується:

роботодавцем - шляхом внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

роботодавцем - фізичною особою, яка не є підприємцем, - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

працівником - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження роботодавця або адресу електронної пошти роботодавця, зазначені в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань. У разі відсутності у працівника можливості надіслати інформацію засобами поштового зв'язку та/або технічними засобами електронних комунікацій роботодавець може бути повідомлений з використанням засобів телефонного зв'язку шляхом надсилання текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця.

www.dsp.gov.ua

www.pratsia.in.ua

Обмін документами



У разі якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу, здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

У разі відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору не застосовується.

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

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.

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 укладати з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

При укладенні трудового договору з військовозобов'язаними працівниками на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил України строк випробування під час прийняття на роботу не може перевищувати 45 календарних днів для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання робіт нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили такі підприємства, установи і організації мають право укладати трудові договори з військовозобов'язаними працівниками, у яких відсутні або оформлено неналежним чином військово-облікові документи, та/або які не перебувають на військовому обліку, та/або які не уточнили персональні дані, та/або які перебувають в розшуку за порушення правил військового обліку, на період проходження строку випробування під час прийняття на роботу, що не є порушенням посадовими особами підприємств, установ та організацій законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію.

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (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.

У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.
(стаття 3 ЗУ № 2136)

Стаття 121 КЗпП України. Гарантії і компенсації при службових відрядженнях

Працівники мають право на відшкодування витрат та одержання інших компенсацій у зв'язку з службовими відрядженнями.

Працівникам, які направляються у відрядження, **виплачуються: добові** за час перебування у відрядженні, **вартість проїзду** до місця призначення і назад та **витрати по найму жилого приміщення** в порядку і розмірах, встановлюваних законодавством.

За відрядженими працівниками **зберігаються** протягом усього часу відрядження місце роботи (посада).

Працівникам, які направлені у службове відрядження, **оплата праці** за виконану роботу здійснюється відповідно до умов, визначених трудовим або колективним договором, і розмір такої оплати праці **не може бути нижчим** середнього заробітку.

ІНСТРУКЦІЯ

про службові відрядження в межах України та за кордон (Наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59)

Службовим відрядженням вважається поїздка працівника за розпорядженням керівника державного органу (поїздка державного службовця - за розпорядженням керівника державної служби), підприємства, установи та організації, **що повністю або частково утримується (фінансується) за рахунок бюджетних коштів**, на певний строк до іншого населеного пункту для виконання службового доручення поза місцем його постійної роботи (за наявності документів, що підтверджують зв'язок службового відрядження з основною діяльністю підприємства).

Якщо працівник **відбуває** у відрядження у вихідний день, то йому після повернення з відрядження в установленому порядку **надається інший день відпочинку**.

Якщо наказом про відрядження передбачено **повернення** працівника з відрядження у вихідний день, то працівникові **може надаватися** інший день відпочинку відповідно до законодавства у сфері регулювання трудових відносин.

ІНСТРУКЦІЯ

про службові відрядження в межах України та за кордон (Наказ Міністерства фінансів України від 13.03.1998 № 59)

Підприємство, що відряджає працівника, **забезпечує** його коштами для здійснення поточних витрат під час службового відрядження (**авансом**). Аванс перераховується на поточний рахунок працівника, операції за яким можуть здійснюватися з використанням платіжних карток, або рахунок підприємства, що направляє працівника у відрядження, операції за яким можуть здійснюватися з використанням корпоративних платіжних карток.

Аванс може видаватися готівкою окремим категоріям працівників.

Підприємство, що відряджає працівника, зобов'язане ознайомити його з кошторисом витрат (або з довідкою-розрахунком на виданий/перерахований аванс, складеною за довільною формою), а також з вимогами нормативно-правових актів стосовно звітування про використання коштів, виданих на відрядження.

Стаття 124 КЗпП України. Гарантії для донорів

У дні медичного обстеження та донації крові та/або компонентів крові особа, яка виявила бажання здійснити донацію крові та/або компонентів крові, звільняється від роботи на підприємстві, в установі, організації незалежно від форми власності, із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів роботодавця відповідного підприємства, установи, організації або уповноваженого органу. Такій особі **безпосередньо після кожного дня** здійснення донації крові та/або компонентів крові **надається день відпочинку** із збереженням за нею середнього заробітку за рахунок коштів роботодавця відповідного підприємства, установи, організації або уповноваженого органу. За бажанням такої особи цей день **приєднується до щорічної відпустки**.

Стаття 67 КЗпП України. Вихідні дні

При п'ятиденному робочому тижні працівникам надаються два вихідних дні на тиждень, а при шестиденному робочому тижні - один вихідний день.

Перенесення вихідних та робочих днів визначається трудовим та/або колективним договором. У разі відсутності відповідного положення у трудовому та/або колективному договорі перенесення вихідних та робочих днів здійснюється **за наказом** (розпорядженням) роботодавця, **погодженням** з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником), а в разі відсутності первинної профспілкової організації - з вільно обраними та уповноваженими представниками (представником) працівників.

На підприємствах, в установах, організаціях, **зупинення роботи яких неможливе** з виробничо-технічних умов або через необхідність безперервного обслуговування населення, а також на вантажно-розвантажувальних роботах, пов'язаних з роботою транспорту, вихідні дні надаються **в різні дні тижня по чергово кожній групі працівників згідно з графіком змінності**, що затверджується роботодавцем за погодженням з виборним органом первинної профспілкової організації (профспілковим представником) підприємства, установи, організації (стаття 69).

Стаття 72 КЗпП України. Компенсація за роботу у вихідний день

Робота у вихідний день може компенсуватися, за згодою сторін, наданням іншого дня відпочинку або у грошовій формі у подвійному розмірі.

Робота у святковий і неробочий день (частина четверта статті 73) оплачується у подвійному розмірі:

- 1) відрядникам - за подвійними відрядними розцінками;
- 2) працівникам, праця яких оплачується за годинними або денними ставками, - у розмірі подвійної годинної або денної ставки;
- 3) працівникам, які одержують місячний оклад, - у розмірі одинарної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота у святковий і неробочий день провадилася у межах місячної норми робочого часу, і в розмірі подвійної годинної або денної ставки зверх окладу, якщо робота провадилася понад місячну норму.

Оплата у зазначеному розмірі провадиться за години, **фактично відпрацьовані** у святковий і неробочий день.

На бажання працівника, який працював у святковий і неробочий день, йому **може бути наданий** інший день відпочинку.

Стаття 62 КЗпП України. Обмеження надурочних робіт

Надурочними вважаються роботи **понад встановлену тривалість робочого дня**.

Стаття 106 КЗпП України. Оплата роботи в надурочний час

За погодинною системою оплати праці робота в надурочний час оплачується в подвійному розмірі годинної ставки.

За відрядною системою оплати праці за роботу в надурочний час виплачується доплата у розмірі 100 відсотків тарифної ставки працівника відповідної кваліфікації, оплата праці якого здійснюється за погодинною системою, - за всі відпрацьовані надурочні години.

У разі підсумованого обліку робочого часу оплачуються як надурочні всі години, відпрацьовані понад встановлений робочий час в обліковому періоді.

Компенсація надурочних робіт шляхом надання відгулу **не допускається**.

(Норми **статті 65 КЗпП України** (4 години протягом двох днів підряд і 120 годин на рік) в умовах воєнного стану **не застосовуються**).

Види відпусток

1) щорічні відпустки:

основна відпустка;

додаткова відпустка за роботу із шкідливими та важкими умовами праці;

додаткова відпустка за особливий характер праці;

інші додаткові відпустки, передбачені законодавством;

2) додаткові відпустки у зв'язку з навчанням;

3) творча відпустка;

3-1) відпустка для підготовки та участі в змаганнях;

4) соціальні відпустки:

відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами;

відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку;

відпустка у зв'язку з усиновленням дитини;

додаткова відпустка працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи;

відпустка при народженні дитини;

5) відпустки без збереження заробітної плати.

Законодавством, колективним договором, угодою та трудовим договором можуть установлюватися **інші види відпусток**.

Стаття 25 ЗУ «Про відпустки». Відпустка без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку

Відпустка без збереження заробітної плати за бажанням працівника надається в обов'язковому порядку:

- 1) матері або батьку, який виховує дітей без матері (в тому числі й у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), що має двох і більше дітей віком до 15 років або дитину з інвалідністю, - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 2) чоловікові, дружина якого перебуває у післяпологовій відпустці, - тривалістю до 14 календарних днів;
- 3) матері або іншим особам в разі якщо дитина потребує домашнього догляду,
- 3-1) матері або іншій особі для догляду за дитиною віком до 14 років на період оголошення карантину на відповідній території;
- 4) учасникам війни, членам сімей загиблих (померлих) ветеранів війни, членам сімей загиблих (померлих) Захисників і Захисниць України - тривалістю до 14 календарних днів щорічно;
- 5) особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, - тривалістю до 21 календарного дня щорічно;
- 6) пенсіонерам за віком та особам з інвалідністю III групи - тривалістю до 30 календарних днів щорічно;
- 7) особам з інвалідністю I та II груп - тривалістю до 60 календарних днів щорічно;
- 8) особам, які одружуються, - тривалістю до 10 календарних днів....

Стаття 26 ЗУ «Про відпустки». Відпустка без збереження заробітної плати за згодою сторін

За сімейними обставинами та з інших причин працівнику **може надаватися** відпустка без збереження заробітної плати **на термін, обумовлений угодою** між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

На час загрози поширення епідемії, пандемії, необхідності самоізоляції працівника у випадках, встановлених законодавством, та/або у разі виникнення загрози збройної агресії проти України, надзвичайної ситуації техногенного, природного чи іншого характеру роботодавець на прохання працівника може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку. Тривалість такої відпустки **визначається угодою сторін**.

Час перебування у зазначених відпустках не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Стаття 2-2 КЗпП України. Заборона мобінгу (цькування)

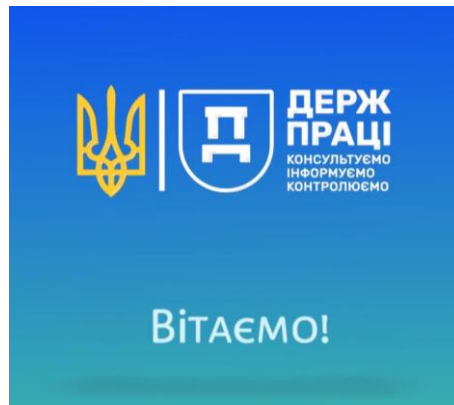
Мобінг (цькування) - систематичні (повторювані) тривалі умисні дії або бездіяльність роботодавця, окремих працівників або групи працівників трудового колективу, які спрямовані на пониження честі та гідності працівника, його ділової репутації, у тому числі з метою набуття, зміни або припинення ним трудових прав та обов'язків, що проявляються у формі психологічного та/або економічного тиску, зокрема із застосуванням засобів електронних комунікацій, створення стосовно працівника напруженої, ворожої, образливої атмосфери, у тому числі такої, що змушує його недооцінювати свою професійну придатність.



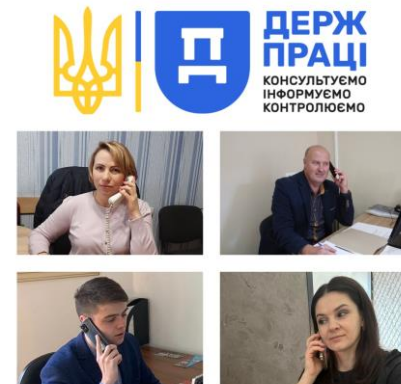
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



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



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»

