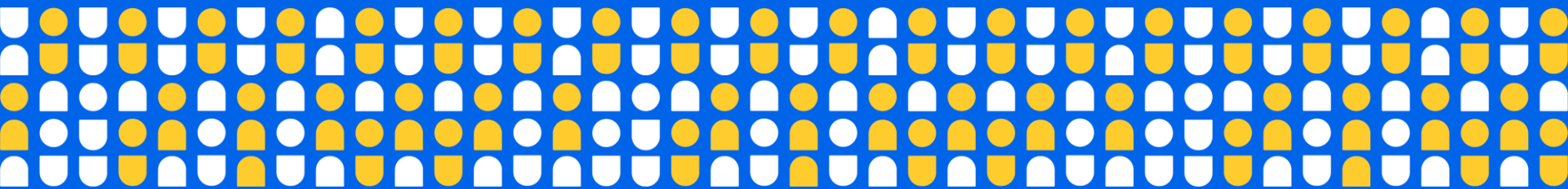


Зміни у законодавстві про працю

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

Олена Коновалова



Про внесення зміни до частини першої статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок з питань вчинення мобінгу (цькування) (діє з 01.10.2025)

У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.06.2025)

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України.

Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.06.2025)

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.06.2025)

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

2. 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.

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.06.2025)

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

3. 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.

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.06.2025)

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

4. У разі **якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу**, передбачену частиною третьою цієї статті, 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.

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.03.2026)

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

1. Призупинення дії трудового договору – це 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.

Під час та за період призупинення дії трудового договору **роботодавець не зобов'язаний** виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк **не більше ніж 90 календарних днів** під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження).

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.03.2026)

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

За згодою сторін строк призупинення дії трудового договору **може бути продовжений** на строк понад 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану або до закінчення встановленого у наказі (розпорядженні) строку роботодавець **повинен за 14 календарних днів** до відновлення дії трудового договору **повідомити працівника** про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору **не тягне за собою припинення трудових відносин**. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права **припинити** трудовий договір з підстав, визначених законом.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору (чинний 14.03.2026)

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору

Після закінчення строку призупинення дії трудового договору дія трудового договору відновлюється в повному обсязі. У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.

У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством.

Наказ (розпорядження) роботодавця, яким визначено строк призупинення дії трудового договору, що перевищує строк у 90 днів, втрачає чинність наступного дня після закінчення строку, визначеного законом, крім випадку його продовження за домовленістю сторін.

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Про внесення зміни до статті 11 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (чинний з 13.09.2025)

У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором.

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану (набуде чинності 04.12.2025)

Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану

3. При укладенні трудового договору з військовозобов'язаними працівниками на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань або функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період у сфері оборонно-промислового комплексу, 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**, законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію, 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.

Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану

Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану (набуде чинності 04.12.2025)

Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

4. У період дії воєнного стану **допускається звільнення** військовозобов'язаного працівника, прийнятого на роботу на підприємство, в установу чи організацію, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань або функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період у сфері оборонно-промислового комплексу, **з ініціативи роботодавця**, якщо він протягом строку бронювання не привів свої військово-облікові документи у відповідність з вимогами законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію

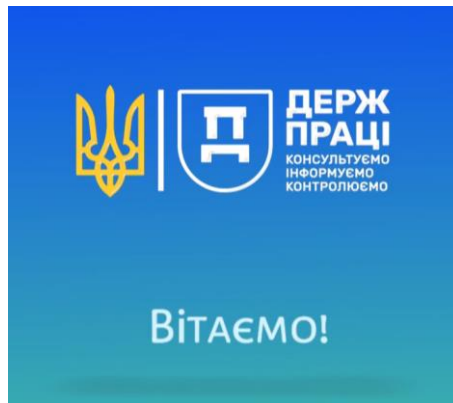
Про внесення зміни до частини першої статті 16 Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо проведення перевірок з питань вчинення мобінгу (цькування) (діє з 01.10.2025)

У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин, вчинення мобінгу (цькування) та законності припинення трудових договорів. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) з питань вчинення мобінгу (цькування) не можуть здійснюватися одночасно з позаплановими заходами державного нагляду (контролю) з будь-яких інших питань.

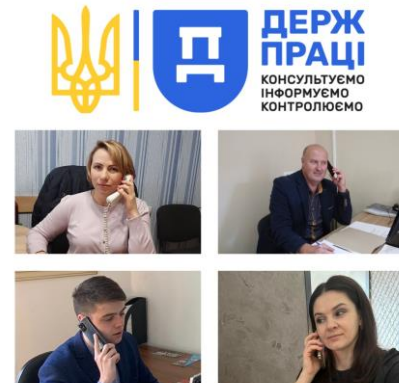
ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!



Інформаційний портал
pratsia.in.ua



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



Сервіс онлайн консультацій
«інтерактивний інспектор»