

ВЕБІНАР >>>>>>

• Online: ZOOM

📅 26 серпня ⌚ 11:00 – 12:00

# ОПТИМІЗАЦІЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

в період воєнного стану



>>>>>>

**Спікер:**  
**Зінаїда Якименко,**  
власний кореспондент  
журналу «Охорона  
праці», 16 років  
юридичної практики

**Вартість:** на умовах  
благодійних внесків



НАУКОВО-ВИРОБНИЧИЙ ЖУРНАЛ  
**ОХОРОНА ПРАЦІ**

**ПЕРЕДПЛАТНА КАМПАНІЯ НА 2023 рік  
ВЖЕ РОЗПОЧАЛАСЯ!**

Найкращий  
журнал  
про безпеку на  
124 сторінках



Журнал «Охорона праці»  
**друкований або  
електронний** на 2023 рік  
за ціною 2022 року



**ЗАОЩАДЖУЙ від  
480 до 1740 гривень**

На 2023 рік  
**ЗА ЦІНОЮ 2022 РОКУ**

**КАБІНЕТ ОХОРОНИ ПРАЦІ**

# Оптимізація трудових відносин у період воєнного стану

**Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих  
актів України щодо оптимізації трудових відносин»  
(№ 2352-IX від 01.07.2022)**

**Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України  
щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості»  
(№ 2421-IX від 18.07.2022)**

**Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів  
щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого  
і середнього підприємництва та зменшення адміністративного  
навантаження на підприємницьку діяльність»  
(№ 2434-IX від 19.07.2022)**



## Зобов'язання роботодавця за статтею 29 КЗпПУ

### До початку роботи поінформувати працівника про:

- 1) місце роботи (інформація про роботодавця, у тому числі його місцезнаходження), трудову функцію, яку зобов'язаний виконувати працівник (посада та перелік посадових обов'язків), дату початку виконання роботи;
- 2) визначене робоче місце, забезпечення необхідними для роботи засобами;
- 3) права та обов'язки, умови праці;
- 4) наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, які ще не усунуто, та можливі наслідки їх впливу на здоров'я, а також про право на пільги і компенсації за роботу в таких умовах відповідно до законодавства і колективного договору – під підпис;
- 5) правила внутрішнього трудового розпорядку або умови встановлення режиму роботи, тривалість робочого часу і відпочинку, а також про положення колективного договору (у разі його укладення);
- 6) проходження інструктажу з охорони праці, виробничої санітарії, гігієни праці і протипожежної охорони;
- 7) організацію професійного навчання працівників (якщо таке навчання передбачено);
- 8) тривалість щорічної відпустки, умови та розмір оплати праці;
- 9) процедуру та встановлені цим Кодексом строки попередження про припинення трудового договору, яких повинні дотримуватися працівник і роботодавець.

## Розширено підстави припинення трудового договору, статті 36, 41 КЗпПУ

**Такими підставами є:**

**8<sup>1</sup>) смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою.**

*Працівник, якому стало відомо про обставини смерті роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою, повинен звернутися до будь-якого районного, міськрайонного, міського центру зайнятості, філії регіонального центру зайнятості із заявою про припинення трудового договору, у якій необхідно викласти відповідну інформацію та за наявності надати копії документів, що підтверджують смерть роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою (наприклад, копія свідоцтва про смерть, копія рішення суду тощо).*

**8<sup>2</sup>) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим;**

## Розширено підстави припинення трудового договору, статті 36, 41 КЗпПУ (продовження)

### **8<sup>3</sup>) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.**

*Цю підставу для припинення трудового договору не слід ототожнювати зі звільненням у зв'язку з прогулом (пункт 4 статті 40 КЗпПУ).*

*Для припинення дії трудового договору за відповідною підставою мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови:*

*1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці поспіль;*

*2) відсутність інформації в роботодавця про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).*

*Вбачається, що у разі невиконання одночасно двох наведених вище умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним – наприклад, якщо працівник доведе, що протягом чотирьох місяців поінформував роботодавця про причини своєї відсутності.*

*Водночас, виходячи з необхідності виконання вимоги щодо відсутності працівника або інформації про причини такої його відсутності 4 місяці підряд, не може вважатися виконанням цієї умови наявність кількох подібних періодів, які в сумі дорівнюють або перевищують 4 місяці.*

## Зміни до статті 41 КЗпПУ – запроваджується нова підстава для звільнення з ініціативи роботодавця

Роботодавець має право розірвати трудовий договір у разі неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку зі знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

**Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою має бути обґрунтована неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.**

Документами, які підтверджують знищення майна, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ України, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо.

*Розірвання трудового договору відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 не вимагає дотримання положень частини третьої статті 40 КЗпПУ, але проводиться лише в тому випадку, якщо неможливо перевести працівника за його згодою на іншу роботу.*

## Письмове повідомлення про нараховані та виплачені працівнику суми при звільненні

Роботодавець зобов'язаний у день звільнення видати працівникові копію наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні (*стаття 116*) та провести з ним розрахунок у строки, визначені статтею 116 КЗпПУ, а також на вимогу працівника внести належні записи про звільнення до трудової книжки, що зберігається у працівника.

Встановлюється, що разом з копією наказу про звільнення роботодавець зобов'язаний видати працівникові також письмове повідомлення про нараховані та виплачені йому суми при звільненні. Узгодження з нормами статті 116 КЗпПУ.



## Вилучено статтю 81 КЗпПУ

Скасовується механізм, який передбачає можливість працівників при переведенні з одного підприємства, установи, організації на інше підприємство, в установу, організацію, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку, отримати невикористану частину відпустки за новим місцем роботи.

При звільненні працівника з ним має бути проведено повний і остаточний розрахунок та, у разі наявності підстав, виплачена грошова компенсація за всі не використані ним дні відпусток відповідно до законодавства. Новий роботодавець не несе зобов'язань щодо відносин, які були у працівника з попереднім роботодавцем.

## Сумісництво

Сумісництвом вважається виконання працівником, крім основної, іншої оплачуваної роботи на умовах трудового договору у вільний від основної роботи час на тому самому або іншому підприємстві, в установі, організації або в роботодавця – фізичної особи.

Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу.

*Скасовано норму, згідно з якою умови роботи за сумісництвом працівників державних підприємств, установ, організацій визна-чаються Кабінетом Міністрів України.*

*Водночас це не виключає можливість встановлення обмеження щодо сумісництва для окремих категорій працівників (наприклад, Законом України «Про запобігання корупції»). Також, виходячи зі змісту частини другої статті 21 КЗпПУ, обмеження щодо сумісництва можуть передбачатися законодавством, колектив-ним договором або угодою сторін.*

## Виплата відпускних

Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено трудовим або колективним договором.

Норми **статті 115** КЗпПУ узгоджено з положеннями пункту 2 статті 7 Конвенції Міжнародної організації праці про оплачувані відпустки № 132 від 24.06.1970.

Отже, заробітна плата за весь час відпустки в загальному випадку повинна бути виплачена не пізніше моменту початку відпустки. Моментом початку відпустки доцільно вважати нуль годин нуль хвилин першого календарного дня відпустки, зазначеного в рішенні про її надання.

## Стаття 117 КЗпПУ

**У разі не виплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більше як за шість місяців.**

*Встановлюється обмеження щодо виплати роботодавцем сум середнього заробітку за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.*

*Запропоновані зміни матимуть наслідком часткове зменшення кількості випадків свідомого затягуванням розгляду спору щодо виплати належних грошових сум за час вимушеного прогулу.*





# Мобілізовані працівники

У частині третій *статті 119*

слова *«зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток»*

замінити словами *«зберігаються місце роботи і посада»*.

## Коментар Мінекономіки:

«В статтю 119 КЗпП вносяться зміни в частині виключення норми щодо збереження роботодавцем середнього заробітку працівникам, призваним на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення.

Враховуючи, що прикінцевими та перехідними положеннями Закону не визначено особливостей застосування норми частини третьої статті 119 КЗпП, то з дня набрання чинності Закону за працівниками, призваними (прийнятими) до дня набрання чинності Законом на військову службу, на нашу думку, слід зберігати лише місце роботи (посаду)...»

Є інша позиція щодо цього питання. За мобілізованими до прийняття Закону зберігається середній заробіток також.

Але істину встановлюватиме суд.

## Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду **в тримісячний строк** з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а **у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні,** — у **тримісячний строк** з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (*стаття 116*).

*Передбачається, що зазначені нововведення матимуть наслідком підвищення оперативності розгляду трудових спорів, зокрема щодо невиплати заробітної плати.*

## Позапланові перевірки Держпраці в період воєнного стану

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 та законності припинення трудових договорів.

Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються в порядку, встановленому Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності», з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

*Карантин в Україні продовжено до 31 грудня 2022 року*

*Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:*

за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності»;

за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

**Інспектори праці перевірятимуть дотримання вимог законодавства:**

- у частині додержання вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»;
- з питань виявлення неоформлених трудових відносин;
- з питань законності припинення трудових договорів.

***Такі заходи здійснюватимуться відповідно до Закону України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності».***



## Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання деяких нестандартних форм зайнятості» (№ 2421-IX від 18.07.2022)

*Трудовий договір з нефіксованим робочим часом* – це особливий вид трудового договору, умовами якого не встановлено конкретний час виконання роботи, обов’язок працівника виконувати яку виникає виключно у разі надання роботодавцем передбаченої цим трудовим договором роботи без гарантування того, що така робота буде надаватися постійно, але з дотриманням умов оплати праці, передбачених цією статтею.

Кількість трудових договорів з нефіксованим робочим часом в одного роботодавця не може перевищувати 10 відсотків загальної кількості трудових договорів, стороною яких є цей роботодавець.

Примірна форма трудового договору з нефіксованим робочим часом затверджується центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері трудових відносин.

**ДЯКУЮ ЗА УВАГУ!**

***Власкор Зінаїда Якименко,***

***тел. 097 314 40 74***