

ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ УКРАЇНИ



**ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ В УМОВАХ
ВОЄНОГО СТАНУ**
(запитання-відповіді)

Київ – 2025

Зміни трудового законодавства, що викликані запровадженням воєнного стану

- 15.03.2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (Закон № 2136-IX), який визначає особливості трудових відносин у період дії воєнного стану;
- 19.07.2022 року Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (Закон №2352-IX) реформуються ключові питання у сфері трудових прав відносин та вносяться зміни до КЗпП України, Закону України «Про відпустки», Закону України «Про оплату праці», Закону України № 2136 – IX.

У зв'язку з цим:

1. Не застосовуються положення:

КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ УКРАЇНИ

- частина 3 статті 32 «У зв'язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці»;
- стаття 43 – розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів;
- стаття 53 «Напередодні святкових і неробочих днів (стаття 73) тривалість роботи працівників, крім працівників, зазначених у статті 51 цього Кодексу, скорочується на одну годину як при п'ятиденному, так і при шестиденному робочому тижні. Напередодні вихідних днів тривалість роботи при шестиденному робочому тижні не може перевищувати 5 годин»;
- частини 1, 2 статті 54 «При роботі в нічний час встановлена тривалість роботи (зміни) скорочується на одну годину. Це правило не поширюється на працівників, для яких уже передбачено скорочення робочого часу (пункт 2 частини першої і частина третя статті 51). Тривалість нічної роботи зрівнюється з денною в тих випадках, коли це необхідно за умовами виробництва, зокрема у безперервних виробництвах, а також на змінних роботах при шестиденному робочому тижні з одним вихідним днем»;

- частина 1 статті 65 *«Надурочні роботи не повинні перевищувати для кожного працівника чотирьох годин протягом двох днів підряд і 120 годин на рік»;*
- частини 3-5 статті 67 *«У випадку, коли святковий або неробочий день (стаття 73) збігається з вихідним днем, вихідний день переноситься на наступний після святкового або неробочого»;*
- стаття 71 - *Заборона роботи у вихідні дні. Винятковий порядок застосування такої роботи;*
- стаття 73 - *Святкові і неробочі дні;*
- стаття 78-1 *«Святкові і неробочі дні (стаття 73 цього Кодексу) при визначенні тривалості щорічних відпусток не враховуються».*

ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВІДПУСТКИ»

- частина 2 статті 5 *«Святкові та неробочі дні (стаття 73 Кодексу законів про працю України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються»;*
- частина 5 статті 11 *«Забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці»;*
- частина 2 статті 12 *«Невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка».*

2. ВИКЛЮЧЕНО з:

КОДЕКСУ ЗАКОНІВ ПРО ПРАЦЮ:

- абзац 4 статті 43 - 1 *(вивільнення з суміщуваної роботи у зв'язку з прийняттям на роботу іншого працівника, який не є сумісником, а також у зв'язку з обмеженнями на роботу за сумісництвом, передбаченими законодавством);*
- статтю 81 *(право на щорічну відпустку у разі переведення на інше місце роботи);*
- частину четверту статті 83 *(у разі переведення працівника на роботу на інше підприємство, в установу, організацію грошова компенсація за невикористані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, установи, організації, куди перейшов працівник).*

ЗАКОНУ УКРАЇНИ «ПРО ВІДПУСТКИ»

- частину третю статті 9 *«Якщо працівник, переведений на роботу на інше підприємство, повністю або частково не використав щорічні основну та додаткові відпустки і не одержав за них грошову компенсацію, то до*

стажу роботи, що дає право на щорічні основну та додаткові відпустки, зараховується час, за який він не використав ці відпустки за попереднім місцем роботи»;

- пункт 8 частини сьомої статті 10 *«Щорічні відпустки повної тривалості до настання шестимісячного терміну безперервної роботи у перший рік роботи на даному підприємстві за бажанням працівника надаються: працівникам, які не використали за попереднім місцем роботи повністю або частково щорічну основну відпустку і не одержали за неї грошової компенсації»;*

- частина 3 статті 24 *«У разі переведення працівника на роботу на інше підприємство грошова компенсація за не використані ним дні щорічних відпусток за його бажанням повинна бути перерахована на рахунок підприємства, на яке перейшов працівник».*

3. ВНЕСЕНО ЗМІНИ до: **Закону України «Про відпустки»**

- пункт 2 статті 9 викладено в редакції: *«час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно із законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково (у тому числі час оплаченого вимушеного прогулу, спричиненого незаконним звільненням або переведенням на іншу роботу), крім випадків, коли за працівниками, призваними 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 зберігалися місце роботи і посада на підприємстві на час призову»;*

- частина 1 статті 21 викладено в такій редакції: *«Заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором»;*

- частина 4 статті 23 викладено в наступній редакції: *«Фінансування допомоги по вагітності та пологах провадиться з коштів державного соціального страхування».*

Закону України «Про оплату праці»

- статтю 19 викладено в такій редакції: *«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 у фізичної особи, яка використовує працю найманих працівників. Працівники, які працюють за сумісництвом, одержують заробітну плату за фактично виконану роботу».*

Трудові відносини у воєнний час – питання/ відповіді

1. Чи зараховується період простою до стажу для надання щорічної додаткової відпустки?

Ні. Під час простою дія трудового договору з працівниками продовжується, проте вони не виконують свої посадові обов'язки. Періоди роботи, що дають право на щорічні додаткові відпустки, визначені частиною першою статті 9 Закону України «Про відпустки» (час фактичної роботи із шкідливими, важкими умовами або з особливим характером праці, час щорічних основної та додаткової відпусток та час роботи вагітних жінок, переведених на підставі медичного висновку на легшу роботу).

Таким чином, працівник не має права на щорічну додаткову відпустку за період простою.

2. У 2024 році працівниця, що знаходиться за кордоном, використала 90 календарних днів відпустки без збереження заробітної плати. Чи має вона право на цю відпустку у 2025 році?

Ні, така відпустка надається працівникові один раз у період дії воєнного стану.

У березні 2022 р. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-IX дозволив роботодавцям (частина третя ст. 12) надавати працівникам протягом періоду дії воєнного стану відпустки без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою ст. 26 Закон України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР.

З 19.07.2022 р. ст. 12 Закону № 2136 було доповнено новою частиною четвертою, згідно з якою у період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження зарплати тривалістю, визначеною в заяві, але не більше 90 к. дн., без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого п. 4 частини першої ст. 9 Закону про відпустки.

3. Чи виплачується допомога по тимчасовій втраті працездатності, якщо працівник хворів у період відпустки без збереження заробітної плати?

Ні.

Відповідно до пункту 6 статті 16 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» - «*допомога при тимчасовій непрацездатності не надається за період перебування застрахованої особи у відпустці без збереження заробітної плати, творчій відпустці, додатковій відпустці у зв'язку з навчанням*»

4. У заміжньої жінки, яка має дитину, чоловік з минулого року вважається зниклим безвісті. Чи має право така жінка на додаткову відпустку (працівникам, які мають дітей)?

Так, має.

Поняття одинокої матері визначено у постанові Пленуму Верховного Суду України від 06.11.92 р. № 9 (із змінами) «Про практику розгляду судами трудових спорів». Згідно з п.9 цієї постанови одинокою матір'ю слід вважати жінку, яка не перебуває у шлюбі і у свідоцтві про народження дитини якої відсутній запис про батька дитини або запис про батька зроблено у встановленому порядку за вказівкою матері; вдову, іншу жінку, яка виховує і утримує дитину сама.

Відповідно до статті 19 Закону України «Про відпустки» одинокій матері, батьку дитини, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів.

Отже, така жінка має право на додаткову відпустку, як працівник, що має дітей.

5. Чи оплачується працівникові навчальна відпустка в періоді простою на підприємстві?

Відповідно до статті 34 КЗпП **простій** - це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами.

Відповідно до статей 14 та 15 Закону України «Про відпустки» працівникам, які успішно навчаються без відриву від виробництва на вечірніх відділеннях професійно-технічних навчальних закладів, у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання, надаються додаткові оплачувані відпустки. Підставами для надання такої відпустки є заява працівника та довідка-виклик навчального закладу. Підприємство, установа зобов'язані надавати працівникові навчальну відпустку саме в той час, який визначив навчальний заклад.

Статті 213 та 215 КЗпП встановлюють загальне правило щодо надання працівникам, які навчаються у цих закладах, оплачуваних відпусток та інших пільг. В цих статтях жодних виключень з приводу воєнного стану немає.

Однак, за нормами статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) у період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику в 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.**

Отже, роботодавець може відмовити під час воєнного стану у наданні навчальної відпустки лише працівникам, які залучені до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.

Ненадання додаткової відпустки не може бути обґрунтовано виробничою необхідністю або запровадженням простою.

Таким чином, запровадження простою (коли не йдеться про об'єкти критичної інфраструктури) не є підставою для відмови працівникові в наданні оплачуваної навчальної відпустки.

Відповідно до вимог статті 217 КЗпП України, на час додаткових відпусток у зв'язку з навчанням (статті 211, 213, 216 КЗпП), за працівниками за основним місцем роботи зберігається середня заробітна плата.

6. Яка тривалість відпустки педагогічних працівників під час дії воєнного стану?

Під час дії воєнного стану порядок надання відпусток регулює ст. 12 Закону «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136).

Так, відповідно до ч. 1 ст. 12 зазначеного закону у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Тобто, якщо працівник має право на щорічну основну відпустку більшої тривалості ніж 24 календарні дні то роботодавець має право, а не обов'язок обмежити тривалість відпустки працівнику 24 календарні дні.

Абзацом 2 ч. 1 ст. 12 цього Закону встановлено, що 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 після припинення або скасування воєнного стану. За рішенням роботодавця, невикористані дні такої відпустки можуть надаватися без збереження заробітної плати. Але для цього працівник повинен написати заяву про своє бажання використати таку відпустку.

Однак, положення абзацу 2 та 3 частини 1 статті 12 закону **не застосовуються** до керівних працівників закладів освіти та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, **педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників.**

Завдяки цьому, **право на щорічну відпустку підвищеної тривалості (56 днів) для педагогічних працівників зберігається під час воєнного стану,** однак за рішенням роботодавця таку відпустку все ж можна обмежити до 24 днів.

Відповідно, надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

7. Чи зараховується період військової служби до стажу, що дає право на щорічну відпустку?

У період проходження військової служби працівники не набувають права на щорічну основну відпустку у роботодавця, в якого вони увільнені від виконання трудових обов'язків.

На практиці це означає, що період проходження військової служби:

- з 19.07.2022 року не зараховується до стажу роботи переважної більшості працівників для отримання щорічної основної відпустки (ЗУ «Про внесення змін

до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» № 2352-IX);

- з 24.12.2023 року не зараховується також і для педагогічних, науково-педагогічних працівників до стажу роботи для отримання щорічної основної відпустки (ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань» № 3494-IX).

Саме з цими датами пов'язані внесення змін до законодавства щодо відсутності обов'язку зберігати за працівниками середній заробіток під час несення ними військової служби.

Вищезазначені норми не поширюються на працівників, які вступили до добровольчих формувань територіальних громад. Для них виплата середнього заробітку на місці роботи зберігається.

Таким чином, період військової служби до 18 липня 2022 року включно зараховується до відпускнуго стажу, а з 19 липня 2022 року і до моменту звільнення з військової служби – не зараховується.

8. Чи може роботодавець відмовити працівнику у наданні щорічної основної відпустки чи інших видів відпусток?

Так, може, не дивлячись на наявність статусу ветерана війни чи особи, яка має особливі заслуги перед Батьківщиною.

Можливість відмовити діє лише на період воєнного часу та стосується виключно працівників, які працюють на об'єктах критичної інфраструктури, виконують роботи з виробництва товарів оборонного призначення або залучені до виконання мобілізаційного завдання (замовлення).

Винятки - відпустка у зв'язку вагітністю та пологами та відпустка для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку.

Якщо працівник працює на будь-якому іншому підприємстві, установі чи організації, роботодавець не має права відмовити у наданні відпустки.

9. Чи повинен роботодавець ознайомлювати працівника з попередженням про звільнення та з вакансіями під особистий підпис?

Згідно з частинами першою, третьою статті 49-2 КЗпП про наступне вивільнення працівників персонально попереджають не пізніше ніж за два місяці. Одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган, фізична особа, яка використовує найману працю, пропонує працівникові іншу роботу на тому самому підприємстві, в установі, організації, у фізичної особи.

Положення статті 49-2 КЗпП не містять обов'язку роботодавця ознайомлювати працівника з попередженням про наступне вивільнення та з вакантними посадами на підприємстві саме під особистий підпис.

Роботодавець самостійно визначає спосіб та форму повідомлення про вивільнення працівника та про наявні вакантні посади. Попередження про наступне вивільнення та перелік вакантних посад може бути направлено працівнику поштою. Отримання листів з переліком вакантних посад, свідчить

про його ознайомлення про вакантні посади на підприємстві. На це вказав Верховний Суд у постанові від 11 вересня 2024 року по справі №758/2190/23.

Натомість слід зазначити, що роботодавець повинен буде довести суду, що він дійсно пропонував працівникові перелік вакантних посад.

10. Чи можливо звільнити працівника, який відмовився працювати у зв'язку зі зміною істотних умов праці в період воєнного стану?

Так.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Якщо працівник відмовився працювати в нових умовах та повідомив про це роботодавця письмово, роботодавець має право розірвати з ним трудовий договір на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України.

В разі відмови працівника підписати повідомлення роботодавця про зміну істотних умов праці, останній складає відповідний акт довільної форми, в якому може міститися: опис дії, яка здійснювалась (попередження відповідного працівника); причини складення акта (відмова працівника підписати розписку щодо попередження про майбутні зміни істотних умов праці); підписи тих, хто склав акт.

Таким чином власник чи уповноважений ним орган має право звільнити працівника, який відмовляється з будь яких причин продовжувати виконувати роботу в нових умовах. Законодавство не передбачає необхідності вжиття заходів щодо працевлаштування працівників у таких випадках.

11. Чи потрібно повідомляти працівника про зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу?

Так, потрібно.

Таке повідомлення має бути здійснено не пізніше, як до запровадження змін істотних умов праці (ст.3 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Законодавством про працю не передбачені механізм, форма повідомлення про зміну істотних умов праці та форма погодження працівника чи його відмови продовжувати роботу в нових умовах. Тому працівники можуть певним чином проявити незгоду чи небажання підписувати повідомлення. Ці дії не впливають на їх обов'язок вирішити для себе: працювати в нових умовах чи ні. Водночас у разі виникнення трудових спорів роботодавець повинен мати докази, що працівника було повідомлено вчасно, а також докази, що працівник відмовився від продовження роботи в нових умовах.

Доказами можуть бути:

1) письмове повідомлення працівника про заплановані зміни з підписом останнього про ознайомлення, а також письмова заява працівника, що він відмовляється продовжувати роботу у зв'язку із зміною істотних умов праці або, навпаки, згоден продовжувати роботу в нових умовах;

2) відповідний акт довільної форми у випадку відмови працівника підписати (засвідчити) факт повідомлення.

Стосовно працівників, які перебувають у відпустці чи у відрядженні і не мають змоги з'явитися на робоче місце для ознайомлення із повідомленням про зміну істотних умов, роботодавець повинен направити таким працівникам рекомендовані листи із повідомленнями про вручення.

12. Чи вважається зміна умов оплати праці зміною істотних умов праці?

Так.

Частина третя ст.32 КЗпПУ надає перелік істотних умов праці - ***систем та розмірів оплати праці***, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших.

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі №755/8135/22 зазначає, що поняття «зміна істотних умов праці» є загальним, а поняття «зміна умов оплати праці» є однією з підстав зміни істотних умов праці.

Оскільки, наведений перелік істотних умов праці не є вичерпним, а законодавство про працю не розкриває змісту інших умов, роботодавець на свій розсуд може визначати і відповідним чином оформлювати певні зміни, як зміни істотних умов праці, передбачених ст.32 КЗпПУ.

13. Чи можна під час воєнного стану проводити скорочення штату або чисельності працівників?

Так.

Заборони щодо звільнення працівників з роботи у зв'язку із скороченням штату або чисельності працівників під час дії воєнного стану Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) не передбачено.

Відповідно до зазначеного закону на час воєнного стану:

- дозволено звільняти працівника за ініціативою роботодавця в 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);
- скасовано обов'язок роботодавця погоджувати звільнення працівника із профспілкою. Виняток – звільнення працівника, обраного до складу профспілкових органів.

А отже, роботодавець у період дії воєнного стану зобов'язаний дотримуватися встановленої процедури скорочення чисельності або штату працівників, зокрема:

- попередження працівника про скорочення посади й наступне звільнення не пізніше ніж за два місяці;
- виплачувати вихідну допомогу при припиненні трудового договору з підстав, зазначених у п.1 ч.1. ст.40 КЗпП тощо.

Крім того, Постановою Верховного Суду від 22.12.2021 року у справі № 303/798/17 зазначено, що законодавством про працю не передбачена форма та спосіб повідомлення працівника про скорочення чисельності або штату працівників. Метою персонального попередження про наступне вивільнення не пізніше ніж за два місяці є надання працівникові можливості завчасно визначитися із майбутнім працевлаштуванням або підшукати собі іншу роботу.

14. Чи може роботодавець звільнити працівника, якого мобілізовано під час дії воєнного стану, у зв'язку із закінченням дії контракту?

Ні.

Якщо дія контракту з мобілізованим працівником закінчилась під час служби такого працівника, то необхідно розуміти, що такий працівник не може бути звільнений у зв'язку із закінченням строку контракту (ч. 1 п. 2 ст. 36 КЗпП України).

Гарантії ч. 3 ст. 119 КЗпП України поширюються на всіх працівників незалежно від виду трудового договору.

Тільки після закінчення особливого періоду або після фактичного звільнення працівника з військової служби від може бути звільнений за ч. 1 п. 2 ст. 36 КЗпП України.

15. Чи може роботодавець примушувати написати заяву на звільнення працівника, якого мобілізовано на військову службу, щоб на це місце прийняти іншого працівника?

Ні.

Роботодавець не має права здійснювати примус до написання працівником заяви на звільнення. На сьогодні для роботодавців не встановлено обмежень щодо заміщення посади на період тимчасової відсутності основного працівника.

У разі, якщо особу було мобілізовано на військову службу, то на його місце роботодавцем може бути прийнято іншого працівника з укладенням з ним строкового трудового договору на час перебування основного працівника на військовій службі.

Міністерство соціальної політики України у своєму листі «Щодо працівників, призваних на військову службу» від 10.06.2015 р. N 231/06/186-15 роз'яснює, що відповідно до ст. 119 КЗпП України трудові відносини між роботодавцем та працівником зберігаються, а працівник лише увільняється від виконання виробничих або службових обов'язків.

Отже, під час проходження основним працівником військової служби, на його місце може бути прийнято іншого працівника з укладенням з ним строкового трудового договору. Закінченням строку такого договору може бути настання конкретної події - день звільнення основного працівника з військової служби.

16. В період дії воєнного стану за дисциплінарний проступок працівник був переведений на іншу посаду з меншою заробітною платою. Чи правомірні дії роботодавця?

Ні.

Дисциплінарне стягнення - це **відповідальність працівника за вчинення дисциплінарного проступку**. Дисциплінарні стягнення застосовуються у разі невиконання чи неналежного виконання працівником з його вини обов'язків, покладених на нього законодавством або правилами внутрішнього трудового розпорядку.

Частинами першою та другою статті 148 КЗпП України передбачено, що дисциплінарне стягнення застосовується власником або уповноваженим ним органом безпосередньо за виявленням проступку, але не пізніше одного місяця з дня його виявлення, не рахуючи часу звільнення працівника від роботи у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю або перебування його у відпустці.

Слід зазначити, що за порушення трудової дисципліни до працівника може бути застосовано **тільки один з таких заходів стягнення: догана; звільнення** (частина перша статті 147 КЗпП України).

Разом з тим слід зазначити, що відповідно до статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№ 2136) *переведення працівника на іншу роботу у період дії воєнного стану можливе виключно лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою*.

Законодавство про працю не визначає перелік обставин, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, задля переведення працівника на іншу роботу без його згоди.

Постанова Верховного Суду України від 22 травня 2024 року у справі №754/5228/22 зазначає, що *«переведення, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу; організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватись трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовлені трудовим договором. Забороняється зміна умов праці в наслідок суб'єктивного ставлення до працівника; неефективна робота, невиконання завдань та обов'язків працівника має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпПУ передбачено дисциплінарну відповідальність*.

Порушенням трудової дисципліни є невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, що проявилися в порушенні: правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових інструкцій; положень, наказів та розпоряджень власника, якщо вони мають законний характер».

Такий висновок суду узгоджується з правовою позицією Верховного Суду, викладеною у постановах від 28 лютого 2024 року у справі № 299/2637/21.

Отже, роботодавець не мав права переводити працівника за дисциплінарний проступок на іншу роботу з меншою заробітною платою.

17. Які гарантії має працівник підприємства, військовий, який був звільнений від роботи на період проходження військової служби, отримав інвалідність внаслідок поранення та був звільнений з військової служби. Після звільнення з військової служби повернувся до роботи, але за станом здоров'я не може виконувати свої попередні обов'язки.

Якщо за рішенням експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи (раніше – МСЕК) працівнику встановлено інвалідність, роботодавець не має права його звільнити. Це суперечить ч. 3 ст. 17 Закону України «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні».

Одночасно, за Роз'ясненням Держпраці від 19 вересня 2022 р. щодо звільнення працівника за виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я (п.2 ч.1 ст.40 КЗпП України) - **«... Факт установа інвалідності не може бути підставою для звільнення працівника за п.2 ч.1 ст.40 КЗпП України, оскільки звільнення працівників з мотивів інвалідності заборонене законом. Водночас допускається звільнення особи з інвалідністю у випадках, коли за висновком МСЕК стан його здоров'я перешкоджає виконанню професійних обов'язків або продовження трудової діяльності може призвести до погіршення здоров'я особи з інвалідністю...».**

Висновки експертних команд з оцінювання повсякденного функціонування особи про умови і характер праці осіб з інвалідністю є обов'язковими для роботодавців.

Таким чином, роботодавець, який використовує працю осіб з інвалідністю, зобов'язаний створювати для них умови праці з урахуванням рекомендацій медико-соціальної експертної комісії або експертної команди з оцінювання повсякденного функціонування особи та індивідуальних програм реабілітації (ст. 12 Закону України «Про охорону праці»).

Відповідно до ст. 170 КЗпП України, якщо працівник потребує за станом здоров'я надання легшої роботи, то роботодавець повинен перевести такого працівника за його згодою, на таку роботу у відповідності з медичним висновком тимчасово або без обмеження строку.

У разі відмови працівника від переведення на іншу роботу згідно з рекомендаціями медичного висновку, роботодавець може звільнити такого працівника на підставі п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (звільнення працівника за виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок стану здоров'я). Але перед звільненням за цією підставою роботодавець має дотримати процедуру та виконати усі вище зазначені етапи.

Також для працівника з інвалідністю законодавство передбачає можливість встановлення на його прохання неповного робочого дня або неповного робочого тижня та створення пільгових умов праці.

Тож, якщо у рекомендаціях експертних команд з оцінювання значиться, що працівник з інвалідністю може працювати на умовах неповного робочого дня, то роботодавець зобов'язаний встановити на прохання працівника з інвалідністю неповний робочий час (неповний робочий день та/або неповний робочий тиждень).

18. Чи нестиме роботодавець відповідальність за невиплату заробітної плати під час воєнного стану?

Згідно з КЗпП оплату праці працівників здійснюють першочергово. Також відповідно до Закону України «Про оплату праці» своєчасність та обсяги виплати зарплати працівникам не можуть залежати від інших платежів та їхньої черговості.

Відповідно до ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» зарплата має виплачуватися працівнику на умовах, визначених трудовим договором. Роботодавець повинен робити все можливе для своєчасної виплати заробітної плати. Подібний обов'язок роботодавця зберігається і в умовах воєнного стану.

Однак, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення строків оплати праці, **якщо доведе, що порушення сталося через бойові дії або інші обставини непереборної сили**. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не означає, що він може взагалі не оплачувати працю свого працівника.

За порушення роботодавцем строків виплати зарплати більше ніж за один місяць і виплату грошей не в повному обсязі передбачені штрафи у трикратному розмірі мінімальної заробітної плати. Відповідно до ст. 265 Кодексу законів про працю України порушення термінів виплати зарплати, виплата її не в повному обсязі тягнуть за собою накладення штрафу на посадовців підприємств та суб'єктів підприємницької діяльності від 30 до 100 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян.

Відповідно до ст. 41 Кодексу України про адміністративні правопорушення безпідставна невиплата зарплати більш як за один місяць, вчинена умисно, є підставою для кримінальної відповідальності та карається штрафом від 500 до 1000 неоподатковуваних мінімумів доходів громадян, або виправними роботами до двох років із позбавленням права обіймати певні посади чи займатися певною діяльністю до трьох років згідно зі ст. 175 Кримінального кодексу України.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265, не застосовуються згідно із Законом № 2136-IX від 15.03.2022 з урахуванням змін, внесених Законом № 2352-IX від 01.07.2022.

Навіть якщо закони воєнного стану передбачають відсутність відповідальності роботодавця за порушення виплати заробітної плати, не своєчасна виплата заробітної плати допускається лише **якщо він доведе, що порушення сталося через бойові дії або інші обставини непереборної сили**.

19. Чи можна під час воєнного стану не платити заробітну плату?

Ні.

Стаття 43 Конституції України гарантує кожному право на працю, що включає можливість заробляти собі на життя працею, яку людина вільно обирає або на яку вільно погоджується. Кожен має право на належні, безпечні і здорові умови праці та заробітну плату, не нижчу від визначеної законом. Право на своєчасне одержання винагороди за працю захищається законом. Конституційний Суд України в рішенні від 29.01.2008 №2-рп/2008 зазначив, що право заробляти собі на життя є невід'ємним від права на саме життя, оскільки останнє є реальним лише тоді, коли матеріально забезпечене.

Згідно з ч. 5 ст. 97 КЗпП оплату праці працівників здійснюють першочергово. Усі інші платежі власник або вповноважений ним орган здійснюють після виконання зобов'язань щодо оплати праці. До того ж своєчасність та обсяги виплати зарплати працівникам не можуть залежати від інших платежів та їхньої черговості (ч. 6 ст. 24 Закону України «Про оплату праці»).

Відповідно до ч. 1 ст. 2, ч. 2 ст. 10 Конвенції «Про захист заробітної плати», заробітна плата повинна охоронятися від арештів і передачі в такій мірі, в якій це вважається потрібним для утримання працівника та його сім'ї.

Слід нагадати, що за порушення строків виплати заробітної плати чи її виплату не в повному обсязі для роботодавців передбачена адміністративна і кримінальна відповідальність.

У період дії воєнного стану роботодавець звільняється 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. Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати. У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

20. Чи має право роботодавець змушувати працівника писати заяву на відпустку за свій рахунок під час воєнного стану?

Ні, не може.

Законодавством про працю не передбачено надання відпусток без збереження заробітної плати з ініціативи роботодавця. Оформлення відпусток без збереження заробітної плати, передбачених статтями 25, 26 Закону України «Про відпустки», є правом, а не обов'язком працівника.

При цьому надання відпусток, передбачених статтею 25 Закону України «Про відпустки», здійснюється роботодавцем в обов'язковому порядку за ініціативою працівника, а надання відпусток, передбачених статтею 26 вищезгаданого закону, здійснюється за згодою сторін.

У випадку якщо у зв'язку з воєнними діями підприємство не може функціонувати або якщо неможлива робота частини структурних підрозділів чи

організація роботи окремих працівників, роботодавець повинен оформити простій відповідно до статей 34, 113 КЗпП України.

21. Що робити працівнику, якщо він не згоден із призупиненням трудового договору?

Відповідно до ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 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.

Тож, якщо одна зі сторін може виконувати або надавати роботу, то трудовий договір не може бути призупинено.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи як роботодавця, так і працівника на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

У постанові від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 Верховний Суд визнав право роботодавця призупинити дію трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України лише за наявності конкретних обставин, які унеможливають виконання трудових обов'язків працівника.

Працівник, який не погоджується з наказом про призупинення дії трудового договору, має право його оскаржити.

Він може звернутися самостійно або через профспілку до Державної служби України з питань праці або її територіальних органів. Якщо буде встановлено, що призупинення договору не має підстав, інспектор праці може винести припис про усунення порушень, погоджений із військовою адміністрацією. Роботодавець зобов'язаний виконати припис протягом 14 календарних днів.

Також можливе оскарження наказів про призупинення договору, виданих до набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». У такому випадку працівник має право подати скаргу до Держпраці.

22. З працівником, який переведений на дистанційну роботу, втрачено зв'язок. Чи може це кваліфікуватися як прогул?

Відповідно до частини 6 ст. 60² КЗпПУ, дистанційна робота – це форма організації праці, за якої робота виконується працівником поза робочими приміщеннями чи територією власника або уповноваженого ним органу, в будь-якому місці за вибором працівника та з використанням інформаційно-комунікаційних технологій.

У разі запровадження дистанційної роботи працівник самостійно визначає робоче місце та несе відповідальність за забезпечення безпечних і нешкідливих умов праці на ньому.

При дистанційній роботі працівник розподіляє робочий час на власний розсуд, на нього не поширюються правила внутрішнього трудового розпорядку,

якщо інше не визначено трудовим договором. При цьому загальна тривалість робочого часу не може перевищувати норм, передбачених ст. 50 і 51 КЗпП.

Неможливість виконання працівником дистанційної роботи у зв'язку з відсутністю відповідних комунікацій, не можуть розглядатися як порушення трудової дисципліни.

Відсутність працівника на роботі (відсутність повної комунікації), який працює дистанційно, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини. Тому, до з'ясування причин відсутності працівника та отримання від нього письмових пояснень, він обліковується, як працівник, який відсутній з не з'ясованих або з інших причин.

Про це йдеться у Постанові Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі №367/569/23 - «Відсутність працівника на роботі в період дії воєнного стану, якщо працівник переведений на дистанційну роботу, **не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини**. Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких не явок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та в загальному порядку не підлягає оплаті».

23. Працівник підприємства отримав повістку та був відправлений у зону бойових дій, про що повідомив роботодавця. Через певний час працівник дізнався, що був звільнений за прогул. Чи законні дії роботодавця? Які дії необхідно вчинити працівнику?

Дії роботодавця є незаконними.

Відповідно до частини 3 статті 119 Кодексу законів про працю за працівниками, що проходять військову службу, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення **зберігаються місце роботи і посада** на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову.

Визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення працівника з роботи за пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі. Причини, які зазначені вище, є поважними та не можуть мати наслідком звільнення за прогул за пунктом 4 частини 1 статті 40 КЗпП України. За таких обставин за працівником мало б зберігатись робоче місце і посада. Окрім того, накладення дисциплінарного стягнення у вигляді звільнення має чітку регламентовану процедуру, яка має бути дотримана роботодавцем, що, у свою чергу, не було зроблено.

24. Після повернення мобілізованого працівника з військової служби на своє робоче місце, йому стає відомо, що його посада була скорочена. Чи законні дії роботодавця? Чи може такий працівник бути звільненим у зв'язку зі скорочення чисельності або штату працівників?

Процедура скорочення чисельності або штату працівників має чіткі етапи, які мають бути дотримані роботодавцем. Окрім того, для скорочення необхідні чіткі передумови та виданий роботодавцем економічно обґрунтований наказ (з основної діяльності) про необхідність внесення змін у структуру і штатний розпис підприємства.

Якщо на підприємстві відбуваються зміни в організації виробництва і праці, це не дає роботодавцеві право скорочувати посаду працівника, який був мобілізований, адже за таким працівником має зберігатись робоче місце і посада відповідно до ч.3 ст.119 КЗпП.

Тому таке звільнення працівника є незаконним.

**ПРОФСПІЛКА ПРАЦІВНИКІВ КУЛЬТУРИ
УКРАЇНИ**

01019, м. Київ, вул. Шота Руставелі, 39/41, а/с 116

<https://cultura.fpsu.org.ua>

E-mail: ck_cultura@fpsu.org.ua

тел. 066-671-91-95