

Стосовно Закону України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ

Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” набув чинності 24 березня 2022 року.

Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану”.

Слід звернути увагу на особливо на наступне.

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 (стаття 3 Закону). Наприклад, перевести до харчоблоку так як слід готувати більше їжі, а працівники харчоблоку з цим не справляються.

У зв’язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, та існування загрози для життя і здоров’я працівника **він може** розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві (стаття 4 Закону). Звертаю увагу, що **може а не повинен**. Бойові дії — дії військ, авіації, флоту з метою знищення живої сили, бойової техніки і військових споруд противника, оволодіння територією, яку він займав, надання протидії наступу противника, відбиття його ударів й утримання займаної своїми військами території.

Допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України **не застосовуються**, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів (стаття 5 Закону). Стаття 43 КЗпП України носить назву “Розірвання трудового договору з ініціативи власника або уповноваженого ним органу за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (профспілкового працівника). Звертаю увагу, що звільнення **допускається, обов’язкового характеру не носить** в той час як попередня згода у будь-якому випадку **не потрібна**.

За змістом статті 6 Закону, особи які працювали 40 годин на тиждень, за рішенням роботодавця повинні будуть працювати не більше 60 годин. В галузі освіти це може торкнутись та вже торкнулось кухарів, підсобних працівників, водіїв. Підстав для запровадження такого часу роботи для інших категорій працівників у даний час немає. Тривалість роботи змінюється тільки в тому випадку, якщо в цьому є потреба. Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень. Це, серед інших, деякі педагогічні та медичні працівники. Щоб зобов’язати педагогічного працівника працювати не за тарифікацією, а більше, потрібне відповідне обґрунтування та збільшений об’єм роботи.

У районах активних бойових дій роботодавець має право прийняти рішення передати працівникам їх особисті документи (трудові книжки, особисті справи тощо) (стаття 7 Закону).

Стаття 10 Закону визначає, що **оплата праці** здійснюється як передбачено трудовим договором, що означає **без змін**, відповідно до вимог законодавства про працю, що діяли до початку війни. Роботодавець **повинен вживати всіх можливих заходів** для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати. Він 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. Однак, **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.

На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору **може бути** зупинена за ініціативою роботодавця (стаття 11 Закону). Може, а не повинна. В цей же час, всі усвідомлюють, що в даний час деякі положення колективних договорів, роботодавець й виконати не взмозі.

У період дії воєнного стану **щорічна основна оплачувана відпустка** надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. У період дії воєнного стану роботодавець **може відмовити** працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури. Протягом періоду дії воєнного стану роботодавець на прохання працівника **може надавати** йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку, встановленого частиною першою статті 26 Закону України "Про відпустки" (стаття 12 Закону). Тобто наступне. Щорічна основна оплачувана відпустка для всіх, включаючи педагогічних працівників, 24 календарних дні. Додаткові відпустки (за списками 1 та 2, за ненормований робочий день, деякі соціальні відпустки) роботодавець може надати, але й може відмовити у наданні. **Може** відмовити, а **не повинен** відмовити.

Стаття 13 Закону стосується тих роботодавців та працівників, що опинились на тимчасово окупованій території або в тому місці де ведуться активні бойові дії. Головне це - дія трудового договору призупиняється про що, за можливості, роботодавець та працівник мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб; відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі **покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.**

Стаття 14 Закону визначила, що на період дії воєнного стану призупиняється дія статті 44 Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" та відповідні норми колективних договорів. У мирний час **практично не перераховувалися** профспілковим органам 0,3 відсотка на культурно-масову, фізкультурну та оздоровчу роботу. Тому, не слід особливо про це й думати. А головне на що слід особливо звернути увагу та реалізовувати це те, що передбачено пунктом першим даної статті, а саме що **"У межах своєї діяльності професійні спілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями, передбаченими цим Законом".**

