

# Дайджест. Особливості трудових відносин в умовах воєнного стану



# Зміст

## I. ОСОБЛИВОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

1. Оформлення трудових відносин
2. Заробітна плата
3. Призупинення дії трудового договору
4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця
5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника
6. Дія колективного договору
7. Відпустки
8. Переведення працівника та зміна істотних умов праці
9. Діловодство

## II. ІНШІ РОЗ'ЯСНЕННЯ

1. Заробітна плата
2. Оформлення мобілізованих працівників
3. Звільнення
  - 3.1. Звільнення працівника через неявку на роботі
  - 3.2. Звільнення з поважних причин
  - 3.3. Оформлення звільнення особи, яка виїхала закордон
  - 3.4. Звільнення у зв'язку з скороченням штату або чисельності працівників
4. Вихід з декретної відпустки
5. Лікарняні
6. Відсторонення від роботи невакцинованих осіб

У разі виникнення додаткових питань, просимо звертатися:

**Мар'ян Мартинюк**  
Старший партнер  
[m.martynyuk@moris.law](mailto:m.martynyuk@moris.law)

**Ольга Грищенко**  
Старший юрист  
[o.gryshchenko@moris.law](mailto:o.gryshchenko@moris.law)

15.03.2022

Верховна Рада України прийняла Закон України “Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану” (“Закон”), який діятиме протягом дії воєнного стану та втратить чинність після його скасування<sup>1</sup>. Законом запроваджено ряд змін в організацію трудової діяльності, та змінено порядок застосування деяких норм Кодексу законів про працю (“КзпП”). Окрім цього, 24.03.2022 року Міністерством економіки України (“Мінекономіки”) надано [коментар](#) до Закону (“Коментар”).

**Звертаємо увагу: Закон набрав чинності 24.03.2022 року**



### 1. Оформлення трудових відносин

- Працівнику та роботодавцю дозволяється самостійно встановлювати форму<sup>2</sup> трудового договору (усна, письмова, особлива - контракт).
- Закон передбачає можливість встановлювати умову про випробувальний термін для будь-якої категорії працівників.
- Дозволяється укладати строкові трудові договори на період воєнного стану або заміщення тимчасово відсутнього працівника (наразі укладення строкових трудових договорів можливе лише у випадках, передбачених законодавством).



### 2. Заробітна плата

У випадку неможливості виплачувати заробітну плату, виплата заробітної плати може бути призупинена до моменту відновлення можливості підприємства здійснювати основну діяльність<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Окрім ч. 3 ст. 13 Закону, яка втратить чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

<sup>2</sup> Види трудового договору: строковий, безстроковий, та такий, що укладається на час виконання певної роботи.

<sup>3</sup> Додатковий коментар з даного питання також розміщено нижче у пункті [1 інших роз'яснень](#).

### 3. Призупинення дії трудового договору

У зв'язку з військовою агресією проти України<sup>4</sup>, **що виключає можливість надання та виконання роботи**, дія трудового договору може бути призупинена.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Ініціатором призупинення дії трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати не здійснюється, таким чином також відсутня база для нарахування ЄСВ (ЄСВ не сплачується).

Згідно думки Мінекономіки, викладеної у Коментарі, під час призупинення дії трудового договору, роботодавець повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б<sup>5</sup>.

### 4. Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Допускається звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та відпустки для догляду за дитиною). Датою звільнення у такому випадку є перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, або перший робочий день після закінчення відпустки.

*Звертаємо увагу: звільнення відбувається за наявності законних підстав (ст. 40, 41 КЗпП), а не з огляду на тимчасову непрацездатність або перебування працівника у відпустці.*

Окрім того, варто пам'ятати, що розірвання трудового договору з працівниками, обраними до профспілки, з підстав, передбачених п. 1 (крім випадку ліквідації підприємства), 2-5, 7 ст. 40 і п. 2,3 ст. 41 КЗпП – потребують попередньої згоди первинної профспілкової організації (профспілкового представника).

### 5. Розірвання трудового договору з ініціативи працівника

У зв'язку з веденням бойових дій в районах, в яких розташоване підприємство та загрозою для життя і здоров'я працівника, працівник може<sup>6</sup> розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження.

<sup>4</sup> Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору, у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

<sup>5</sup> Відшкодування таких платежів на час призупинення дії трудового договору також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

<sup>6</sup> Норма не може застосовуватися у випадках примусового залучення працівника до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

#### 6. Дія колективного договору

На час дії воєнного стану, за ініціативою роботодавця, дія окремих положень колективного договору може бути зупинена.

#### 7. Відпустки

Щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні. У період воєнного стану, та лише якщо працівник залучений до роботи на об'єктах критичної інфраструктури, роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь-якого виду відпусток (крім відпустки у зв'язку з вагітністю, пологами та відпустки для догляду за дитиною). Протягом періоду воєнного стану, роботодавець на прохання працівника зможе надавати відпустку без збереження заробітної плати без врахування положень ч.1 ст. 26 ЗУ "Про відпустки"<sup>7</sup>, тобто строк відпустки без збереження заробітної плати не обмежуватиметься.

#### 9. Діловодство

На час воєнного стану, у районах активних бойових дій, та за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної роботи та обліку витрат на оплату праці, організація кадрового діловодства та архівного збереження документів здійснюється на розсуд роботодавця.

*Звертаємо увагу: норми Закону, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж КЗпП, та інше законодавство про працю – мають пріоритетне застосування в період дії воєнного стану. Норми КЗпП, які суперечать Закону, у період дії воєнного стану, не застосовуються.*

<sup>7</sup> Відповідно до ч. 1 ст. 26 ЗУ "Про відпустки", 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 15 календарних днів на рік.



#### 8. Переведення працівника та зміна істотних умов праці

На період воєнного стану роботодавець має право без згоди працівника, але лише з метою ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором (за умови, що така робота не протипоказана працівнику за станом здоров'я).

Переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають бойові дії, можливе виключно за згодою працівника.

Мінекономіки у своєму Коментарі також наголошує, що у випадку переведення, оплата праці за виконану роботу має бути не нижчою середньої заробітної плати за попередньою роботою.

Щодо зміни істотних умов праці, то на період дії воєнного стану двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці, не застосовуватиметься, проте попередження у будь-якому разі має відбутися до допуску до роботи за зміненими умовами праці.

Відповідно до позиції Мінекономіки, працівники, які прямо не відмовилися від зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства – не можуть бути звільнені відповідно до п. 6. ст. 36 КЗпП. Такі працівники можуть бути направлені у відпустку без збереження заробітної плати, простій, або призупинити дію трудового договору.

### 1 Заробітна плата

Якщо заробітна плата не може бути виплачена через об'єктивні обставини (ведення бойових дій, або дії інших обставин непереборної сили), то це є підставою для звільнення від відповідальності за порушення порядку проведення розрахунку з працівником, при цьому роботодавець має довести, що порушення сталося саме внаслідок зазначених вище обставин.

Звільнення від відповідальності за порушення зобов'язання з виплати заробітної плати, не звільняє від обов'язку виплатити заробітну плату у повному обсязі за першої ж можливості.

Зважаючи на викладене вище, радимо максимально збирати докази дії і впливу обставин, що унеможливають виплату заробітної плати.

*Звертаємо увагу: підприємством в першу чергу мають виконуватись зобов'язання із виплати заробітної плати, тому у випадку, якщо грошові надходження продовжуються, але кошти витрачаються на інші цілі, відмінні від погашення заборгованості перед працівниками, – такі дії можуть розцінюватися як порушення законодавства про оплату праці.*

Після закінчення воєнного стану Держпраці відновить перевірки підприємств та аналізуватиме обставини, що спричинили порушення трудового законодавства, однак Держпраці надаватиме час для самостійного усунення порушень і тільки після цього розглядатиме питання про передачу матеріалів інспектування до суду.

### 2 Оформлення мобілізованих працівників

Відповідно до ст. 119 КзпП на час виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися у робочий час, **працівникам гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку.**

На час проходження працівником служби в ЗСУ, роботодавець має видати наказ про увільнення працівника від виконання трудових обов'язків. Наказ видається на підставі будь-якого документу, що посвідчує призов та зарахування до списків ЗСУ. Зокрема, такими документами можуть бути:

- повістка;
- військовий квиток (із відповідними відмітками);
- довідка про призов, видана військовим комісаріатом;
- витяг із наказу залучення резервістів;
- довідка про зарахування до списків військової частини.

Щодо осіб, залучених до лав територіальної оборони, то зважаючи на періодичне, а не постійне виконання ними обов'язків, роботодавець на власний розсуд видає наказ про увільнення (обов'язок видачі наказу відсутній). Підтвердженням участі в територіальній обороні є **виключно контракт добровольця територіальної оборони.**

Заробітна плата нараховується мобілізованому працівнику (до ЗСУ/територіальної оборони) в тому ж порядку, що і до початку воєнних дій. Час проходження військової служби зараховується до страхового стажу.

3

### Звільнення

- **Звільнення працівника через неявку на роботу.** Якщо неявка працівника зумовлена об'єктивними причинами, то звільнення за прогул на підставі п.4 ч.1. ст. 40 КзпП – недопустиме.

*Звертаємо увагу: прогул – це відсутність працівника на роботі без поважних причин.*

У разі неможливості з'явитися на роботу через об'єктивні причини, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику взяти одну з передбачених законодавством відпусток (щорічну<sup>8</sup> за попередній та поточний рік, соціальну, відпустку без збереження заробітної плати), або запропонувати оформити дистанційний формат роботи, надомний формати роботи, або гнучкий режим робочого часу.

*Звертаємо увагу: у випадках коли: зв'язку з працівником немає, дистанційна робота неможлива, заяву на відпустку працівник підписувати відмовляється - у таблиці робочого часу можна ставити позначку "НЗ" (неявка з нез'ясованих причин) або "І" ("інші причини неявки"), або "ІВ" (інші види неявки, що передбачені колективними договорами, угодами) відповідно заробітна плата та відпускні за такі дні не нараховуватиметься.*

- **Звільнення з поважних причин.** Якщо звільнення працівника відбувається за власним бажанням та зумовлене неможливістю продовжувати роботу з поважних причин, роботодавець має розірвати трудовий договір у строк, який просить працівник. Тобто якщо підставою для звільнення є поважна причина, працівник має право звільнитися навіть у день подання заяви про звільнення.

<sup>8</sup> Дотримання графіку надання відпусток на поточний рік у такому випадку не обов'язкове. До графіку можна внести зміни.

3

### Звільнення

- **Оформлення звільнення особи, яка виїхала закордон.** Для того, щоб звільнити особу за власним бажанням, така особа повинна написати заяву про звільнення та надіслати її роботодавцю (заява може бути надіслана на електронну адресу); звичайного повідомлення про те, що особа закордоном і працювати не буде – не достатньо. У день звільнення з працівником потрібно провести розрахунок, тобто виплатити йому заробітну плату за фактично відпрацьований час і компенсацію за невикористані дні щорічної відпустки. Щодо обов'язкової видачі наказу про звільнення, то копію наказу, а також копію запису у трудову книжку про звільнення можна надіслати електронною поштою. Оригінали документів згодом можуть бути передані поштою.
- **Звільнення у зв'язку з скороченням штату або чисельності працівників.** В умовах воєнного стану можна звільнити працівників у зв'язку зі скороченням штату або чисельності працівників, однак звільнення на даній підставі має відбуватися згідно встановленої процедури, з обов'язковим попереднім повідомленням працівника за 2 місяці. Ніяких виключень або спрощень наразі не встановлено.

4

### Вихід з декретної відпустки

На разі жодних особливостей виходу з декретної відпустки не встановлено.

Законодавством не передбачено окремого порядку щодо формування листків непрацездатності, а також щодо нарахування й виплати лікарняних у разі запровадження воєнного стану. Разом з тим, Фонд соціального страхування повідомив, що терміни проведення банківських операцій та опрацювання заяв-розрахунків буде збільшено через наявні технічні обмеження й часту неможливість працівників потрапити на робоче місце.

**Важливо:** якщо з об'єктивних причин роботодавець не може опрацювати лікарняний та подати за ним заяву-розрахунок, працівники мають право самостійно звернутися до Фонду соціального страхування України і отримати напяму від нього виплату “лікарняних” або допомогу по вагітності та пологах.

6

### Відсторонення від роботи невакцинованих осіб

Наказом Міністерства охорони здоров'я від 25.02.2022 року № 380 (набрав чинності 01.03.2022 року), зупинено дію Наказу МОЗ від 04.10.2021 року № 2153 “Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням”, до завершення воєнного стану в Україні. Таким чином, всі накази (розпорядження) про відсторонення від роботи невакцинованих працівників у зв'язку з відмовою або ухиленням від вакцинації мають бути такими, що втратили чинність, а всі відсторонені особи допускаються до виконання завдань за посадою.