

ТРУДОВЕ ПРАВО ПІД ЧАС ВОЄННОГО СТАНУ

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ

Під час воєнного стану трудові правовідносини регулюються в **першу чергу** Законом України 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Кодекс законів про працю застосовується до тих положень, які **не врегульовані Законом 2136**.

ОСОБЛИВОСТІ ПОЧАТКУ РОБОТИ

- ⦿ працівник та роботодавець за згодою визначають форму договору;
- ⦿ роботодавець може встановлювати випробування під час прийняття на роботу для будь-якої категорії працівників.



РОЗІРВАННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ, окрім загальних підстав

- ⦿ **за ініціативою працівника:**
 - ⦿ у разі ведення бойових дій та загрози життю – у строк, зазначений у заяві працівника (окрім залучення до робіт критичної інфраструктури);
- ⦿ **за ініціативою роботодавця:**
 - ⦿ у період тимчасової непрацездатності або відпустки (окрім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) – датою звільнення є наступний день після відпустки або тимчасової непрацездатності;
- ⦿ згода профспілкового комітету при звільненні не вимагається (окрім звільнення працівників, обраних до профспілкових органів).



ПЕРЕВЕДЕННЯ ПРАЦІВНИКА РОБОТОДАВЦЕМ БЕЗ ЙОГО ЗГОДИ МОЖЛИВЕ:

- ⦿ якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я;
- ⦿ лише для відвернення наслідків бойових дій;
- ⦿ крім переведення в місцевість, де тривають бойові дії;
- ⦿ з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попереднім місцем роботи.

У РАЗІ ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ: ПОВІДОМЛЕННЯ ПРАЦІВНИКА ЗА 2 МІСЯЦІ (ЯК В МИРНИЙ ЧАС) НЕ ЗАСТОСОВУЄТЬСЯ



ЧАС РОБОТИ

- ⦿ тривалість робочого часу на тиждень – **не більше 60 годин**;
- ⦿ час початку та закінчення щоденної роботи – за рішенням роботодавця;
- ⦿ **п'яти- чи шестиденний тиждень** – за рішенням роботодавця на підставі рішень військово-цивільної адміністрації;



ЧАС ВІДПОЧИНКУ

- ⦿ тривалість щотижневого відпочинку може бути **скорочена до 24 годин**;
- ⦿ скорочення робочого дня перед святковими та вихідними днями не застосовується;
- ⦿ відсутні святкові та неробочі дні, окрім вихідних.



ВІДПУСТКИ

- ⦿ щорічна основна відпустка **може бути обмежена** за рішенням роботодавця **до 24 календарних днів**. Обмеження відпусток – це право, а не обов'язок роботодавця;
- ⦿ **оплати відпустки** – не пізніше останнього дня, що передує дню початку відпустки;
- ⦿ при переведенні на інше підприємство **грошова компенсація** за невикористані дні відпустки **не зберігається**;
- ⦿ за заявою працівників, які набули статусу ВПО або виїхали за межі України, роботодавець надає відпустку **без збереження заробітної плати** на строк, визначений у заяві, **але не більше 90 днів**.

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ТА КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРІВ

- ⦿ Головна умова – абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником роботи;
- ⦿ не тягне за собою припинення трудових відносин;
- ⦿ не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади;
- ⦿ положення колективного договору можуть бути призупинені за рішенням роботодавця із зазначенням положень, дія яких призупиняється.

ДІЯЛЬНІСТЬ ПРОФСІЛОК

- ⦿ В умовах розширення повноважень роботодавців роль профспілок за додержанням прав працівників зростає;
- ⦿ роботодавці мають право не відраховувати кошти профспілковим організаціям. Однак відсутня заборона на здійснення таких відрахувань.