

## Організація трудових відносин під час воєнного стану

Президент України Володимир Зеленський підписав закон №2136-ІХ "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану".

Згідно з документом, зокрема, роботодавцям дозволяється укладати з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника, раніше таку рекомендацію Мінекономіки вже дало на своєму сайті.

Закон також дає право роботодавцю 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.

Крім того, роботодавець може в період воєнного стану звільнити працівника в період його тимчасової непрацездатності або відпустки (крім декретного та догляду за дитиною) з першого дня після завершення непрацездатності або відпустки.

Роботодавець також отримує право розірвати трудовий договір з працівником у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи, організації, викликаною знищенням в результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних або технічних потужностей або майна підприємства. Про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку

У свою чергу, працівник у зв'язку з веденням бойових дій у районі його роботи може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого терміну попередження (за винятком примусового залучення до суспільно корисних робіт або на об'єктах критичної інфраструктури).

Документ припускає, що нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень.

Для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу не може перевищувати 50 годин на тиждень.

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням воєнного командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

Серед інших норм закону – організація на час воєнного стану кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів на розсуд роботодавця, знімається ряд обмежень по понаднормових роботах, дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних та з дитиною до року) на важких роботах та роботах зі шкідливими чи небезпечними умовами праці.

"У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати через бойові дії термін її виплати може бути відстрочений до моменту поновлення діяльності підприємства", – зазначено в одній із статей закону.

Крім того, роботодавець звільняється від відповідальності за порушення термінів оплати праці, якщо доведе, що причиною стало ведення бойових дій та інші обставини непереборної сили.

"Звільнення від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє від обов'язку щодо виплати заробітної плати", – водночас сказано у документі.

У період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарні дні.

А також, 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".

Закон також містить статтю про зупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором, яке не тягне за собою припинення трудових відносин.

***Управління праці та соціального захисту населення Хмельницької міської ради***