Оптимізація трудових відносин в Україні під час воєнного стану

Вступ

1. Тривалість робочого часу

2. Особливості документообігу

3. Надання відпусток

3.1. Щорічні відпустки

3.2. Відпустки без збереження зарплати

4. Призупинення дії трудового договору

4.1. Правова природа призупинення дії трудового договору

4.2. Оформлення призупинення дії трудового договору

4.3. Оскарження наказу (розпорядження) про призупинення

В

19 липня 2022 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (надалі – Закон). У цій статті розглянуто найважливіші зміни, внесені до трудового законодавства України на період дії воєнного стану.

Інша стаття за темою: Оптимізація трудових відносин в Україні

1. Тривалість робочого часу під час дії воєнного стану

Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану в Україні може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).

Для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати 40 годин на тиждень.

Зверніть увагу: обидві вказані вище норми, так само як і норма щодо можливого скорочення тривалості щотижневого безперервного відпочинку до 24 годин не застосовуються до праці неповнолітніх.

У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до абзацу першого та другого цього пункту понад норму, встановлену відповідно до українського законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

5-денний або 6-денний робочий тиждень встановлює роботодавець.

2. Особливості документообігу

У період дії воєнного стану в Україні порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій роботодавці визначають самостійно. При цьому необхідною умовою є забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

Під час воєнного стану в Україні сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання та зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень й інших документів із питань трудових відносин і про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації. Такий спосіб комунікації має бути обрано за згодою між роботодавцем і працівником.

3. Надання відпусток у період воєнного стану

3.1. Надання щорічної відпустки

У період дії воєнного стану в Україні надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Інша стаття за темою: Зміни в наданні та використанні відпусток в Україні

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання днів такої відпустки, не використаних у період дії воєнного стану переноситься на період після припинення чи скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

3.2. Надання відпустки без збереження заробітної плати

У період дії воєнного стану в Україні роботодавець за заявою працівника в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві. Тривалість такої відпустки не може перевищувати 90 календарних днів. Перебування у такій відпустці не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Право на таку відпустку має працівник, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи.

Таким чином, запроваджується новий вид відпустки без збереження заробітної плати, що надається працівникові в обов'язковому порядку за його заявою. Мінекономіки України у своєму Коментарі до Закону наголошує на тому, що цей вид відпусток не належить до відпусток без збереження заробітної плати, які надаються працівникові відповідно до Закону України "Про відпустки".

4. Призупинення дії трудового договору у період воєнного стану

4.1. Правова природа призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору визначається в Законі як ситуація, коли роботодавець тимчасово припиняє забезпечувати працівника роботою, а працівник тимчасово припиняє виконувати роботу за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї зі сторін на строк не довший, ніж період дії воєнного стану в Україні. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану, роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

4.2. Оформлення призупинення дії трудового договору

Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому, зокрема, зазначається:

- інформація про причини призупинення, зокрема про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки;
- спосіб обміну інформацією;
- строк призупинення дії трудового договору;
- кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта відповідних працівників;
- умови відновлення дії трудового договору.

4.3. Оскарження наказу (розпорядження) про призупинення

У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівник або профспілка за дорученням працівника (працівників), відповідний документ може бути оскаржений до Держпраці або його територіального органу.

Припис Держпраці (його територіального органу) про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю України іншим шляхом є обов'язковим до виконання для роботодавця протягом 14 календарних днів із дня отримання такого припису.

У разі оскарження наказу (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданого до набрання чинності Закону, може бути видано припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Інша стаття за темою: Законодавче регулювання фрілансу в Україні

Роботодавцем може оскаржити припис протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4.4. Відшкодування заробітної плати за час призупинення

Відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

Відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок:

- коштів держави-агресора;
- коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, серед іншого – міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, пов'язаних із трудовими відносинами, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлює Кабінет Міністрів України.