

**ПРОФСПІЛКА ТРУДЯЩИХ МЕТАЛУРГІЙНОЇ І
ГІРНИЧОДОБУВНОЇ ПРОМИСЛОВОСТІ УКРАЇНИ
(ПРОФСПІЛКА МЕТАЛУРГІВ І ГІРНИКІВ УКРАЇНИ)**

ЦЕНТРАЛЬНА РАДА

ПРЕЗИДІЯ

ПОСТАНОВА

29 березня 2022 р.

м. Дніпро

№ П-11-2

**Про організацію трудових відносин
в умовах воєнного стану**

Заслухавши інформацію-коментар відділу правового захисту ПМГУ щодо особливостей практичного застосування норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-ІХ, Президія ЦР Профспілки

ПОСТАНОВЛЯЄ:

1. Взяти до відома інформацію-коментар відділу правового захисту ПМГУ щодо особливостей практичного застосування норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (додаток 1).

2. Звернутись до роботодавців ГМК (ФМУ) України щодо необхідності виваженого та обґрунтованого підходу до застосування норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» на підприємствах галузі.

3. Територіальним та первинним організаціям ПМГУ:

3.1. Забезпечувати громадський контроль за дотриманням роботодавцями мінімальних трудових гарантій, передбачених Законом від 15.03.2022 №2136-ІХ та трудовим законодавством, фіксувати порушення трудових прав працівників.

3.2. Здійснювати моніторинг своєчасності виплати заробітної плати та не допускати необґрунтованого призупинення роботодавцями положень колективних договорів. Про факти призупинення положень колективних договорів інформувати ЦР ПМГУ.

3.3. Оперативно інформувати Правову інспекцію праці ПМГУ про факти порушення трудових прав працівників на підприємствах галузі.

4. Правовій інспекції праці ПМГУ аналізувати інформацію про порушення трудових прав працівників та інформувати Державну службу України з питань праці.

5. Контроль за виконанням цієї постанови покласти на Секретаріат ЦР ПМГУ, керівників організацій Профспілки.

**Голова Профспілки
металургів і гірників України**



Олександр РЯБКО

**Інформація - коментар
щодо особливостей практичного застосування норм Закону України «Про
організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (№2136)**

У зв'язку зі збройним нападом Російської Федерації Указом Президента від 24.02.2022 № 64/2022 в Україні був введений правовий режим військового стану із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб. Пізніше, 15 березня п.р. Указом Президента було продовжено строк дії воєнного стану в Україні ще на 30 днів з 26 березня до 24 квітня п. р. включно.

Відповідно до статті 64 Конституції України в умовах воєнного стану можуть встановлюватися окремі обмеження прав і свобод людини і громадянина із зазначенням строку таких обмежень, зокрема передбачені статтями 43 (право на працю), 44 (право на страйк).

З метою врегулювання окремих питань трудових відносин в умовах воєнного часу, враховуючи необхідність забезпечення збалансованості між скороченням видатків роботодавців на оплату відпусток, надурочних годин, годин роботи у святкові та вихідні дні тощо, та забезпеченням мінімально необхідних прав та гарантій працівників 15 березня п.р. Верховна Рада прийняла Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 №2136-ІХ, який набув чинності 24.03.2022р.

Цей Закон діє виключно на період військового стану та втрачає чинність з моменту припинення або скасування воєнного стану (пункт 3 Прикінцевих положень). Крім частини третьої статті 13 цього Закону, яка втрачає чинність з моменту завершення виплати державою, що здійснює військову агресію проти України, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам.

Норми цього Закону мають пріоритетне застосування у період дії воєнного стану, інші не врегульовані Законом норми діють відповідно до КЗпП та інших законодавчих актів України.

Законом встановлюється особливе регулювання трудових відносин між роботодавцями та працівниками, зокрема, щодо укладення та розірвання трудових договорів, зміни істотних умов праці, переведення на іншу роботу, надання відпусток, максимальної тривалості роботи протягом тижня та періоду відпочинку, оплати праці та інше.

Особливості укладення трудового договору (ст. 2):

- 1) форма трудового договору визначається за згодою сторін;
- 2) умова про випробування при прийнятті на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників;

З одного боку це дає можливість роботодавцю звільнити працівника у період випробування на підставі ч.2 ст. 28 КЗпП України. А з іншого, для такого звільнення потрібно встановити невідповідність працівника займаній посаді, якщо ця умова не буде виконана, працівник може оскаржити рішення роботодавця у суді.

3) роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутніх працівників, які внаслідок бойових дій евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустках, простої, тимчасово втратили працездатність або доля яких тимчасово невідома.

При цьому рекомендується укласти строкові трудові договори не до якоїсь конкретної дати, а до закінчення воєнного стану, на час відпустки працівника, тощо. Також строкові трудові договори можуть укладатися з внутрішньо переміщеними працівниками, навіть якщо їх трудові відносини не були припинені на попередньому місці роботи.

Переведення та зміни істотних умов праці за згодою сторін (ст. 3):

1) роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (за виключенням переведення на роботу в іншу місцевість, де тривають активні бойові дії), якщо вона не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, які ставлять або можуть поставити під загрозу життя чи нормальні життєві умови людей, з оплатою праці за виконану роботу, але не нижчою, ніж середній заробіток за попередньою роботою.

На період дії воєнного стану норми статті 32 КЗпП України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.

Відповідно до роз'яснення Мінекономіки працівники, які прямо не відмовилися від такої зміни істотних умов праці, але не можуть у зв'язку з воєнними діями переїхати у нове місцезнаходження підприємства, установи, організації - не можуть бути звільнені з роботи відповідно до пункту б частини першої статті 36 КЗпП.

Такі працівники можуть бути направлені у простій, взяти відпустку (в тому числі без збереження заробітної плати), або призупинити дію трудового договору.

Розірвання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 4):

1) працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у заяві (без двотижневого строку попередження), якщо підприємство розташоване в районах ведення бойових дій, які загрожують його життю та здоров'ю (за винятком примусового залучення до суспільно-корисних робіт в умовах воєнного часу, а також якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури).

Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця (ст. 5):

1) допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця в період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, 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.

*Законом надано дозвіл роботодавцю на звільнення працівника в період тимчасової непрацездатності чи відпустки, проте **таке звільнення може бути здійснено лише з підстав передбачених ст. ст. 40, 41 КЗпП України, а не з підстав самої тимчасової непрацездатності або перебування працівника у відпустці.***

2) норми статті 43 КЗпП (звільнення за попередньою згодою профкому первинної профспілкової організації) не застосовуються, крім випадків звільнення працівників, обраних до профспілкових органів.

Звільнення з роботи працівників з ініціативи роботодавця проводиться без погодження з профкомом, крім працівників, які є членами профспілкових органів, звільнення яких допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (ст. 41 Закону про профспілки).

Робочий час та час відпочинку (ст. 6):

1) нормальна тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень;

*Законом збільшена максимальна тривалість робочого часу, разом з тим **збільшення робочого часу повинно бути обґрунтованим**, оскільки роботодавці відповідальні за охорону праці тому мають враховувати виробничу безпеку, фізичні можливості людини, умови праці (шкідливі, важкі), комендантську годину та інші фактори. **Оплата праці проводиться за всі відпрацьовані години.***

Варто врахувати, що збільшення на період воєнного стану нормальної тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень - це право, а не обов'язок роботодавця. Таке збільшення повинно бути обґрунтованим перш за все потребою ефективної діяльності відповідного підприємства, установи, організації в оборонній сфері та сфері забезпечення життєдіяльності населення.

2) для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, ця тривалість не може перевищувати 50 годин на тиждень;

Відповідно до роз'яснення Мінекономіки не суперечить нормам Закону положення частини другої статті 50 КЗпП, згідно з яким підприємства і організації при укладенні колективного договору можуть встановлювати меншу норму тривалості робочого часу, ніж передбачено в частині першій цієї статті.

*Варто також звернути увагу на позицію Мінекономіки в частині оплати праці, а саме, що відповідно до статті 2 Закону України "Про оплату праці" основна заробітна плата - це винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців. Отже, **тарифна ставка (оклад) оплати праці встановлюється виходячи зі встановлених***

роботодавцем норм тривалості робочого часу, які можуть сягати 60 годин на тиждень.

Проте Міністерство не надало коментаря щодо застосування мінімальних гарантій в оплаті праці. Так, Законом України «Про Державний бюджет України на 2022 рік» місячний розмір мінімальної заробітної плати розраховано виходячи з норми тривалості робочого часу 40 годин на тиждень, а не 60, що зокрема зафіксовано в годинному розмірі мінімальної заробітної плати, а саме з 1 січня н.р. - 39,26 гривні, в місячному розмірі це буде складати 6500 грн.

Тому, при встановленні на підприємстві нормальної тривалості робочого тижня 60 годин, може бути не дотримана мінімальна гарантія оплати праці за годину, наприклад, в квітні норма тривалості робочого часу може сягнути 252 години, відповідно мінімальна заробітна плата повинна становити - 9893,5 грн. (32,26 x 252 години).

Оскільки ця ситуація може викликати конфлікти та судові позови, вона потребує додаткових обґрунтованих роз'яснень Мінекономрозвитку.

3) п'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями;

4) час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем;

5) тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53 (скорочення тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша ст. 65 (обмеження граничних норм надурочних робіт), частини третя - п'ята ст. 67 (перенесення вихідних днів) та ст.ст. 71 - 73 (заборона залучення до роботи у вихідні, святкові і неробочі дні) КЗпП України.

Кадрове діловодство та архівне зберігання кадрових документів у роботодавця (ст. 7):

1) на час воєнного стану організація кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів здійснюється на розсуд роботодавця.

На території, де зараз не відбуваються воєнні дії, рекомендуємо працівникам, які мають трудову книжку на руках, звертатися до роботодавця з вимогою внести відповідний запис до трудової книжки або видати довідку про роботу чи копію наказу про прийняття на роботу.

Що стосується документів, які необхідно надавати при прийнятті на роботу внутрішньо переміщених осіб з зони бойових дій, не обов'язково мати оригінали документів, оскільки вони могли бути втраченими. У такому випадку достатніми можуть бути документи із застосунку Дія, або інша будь яка інформація із електронних реєстрів.

Трудові книжки можуть бути видані працівникам на руки, навіть якщо інформація з них не була повністю внесена до бази електронних книжок.

Після закінчення в Україні воєнного стану, підприємство має перейти на нормальне ведення кадрового діловодства, та привести у відповідність період роботи у воєнному стані.

Робота в нічний час (ст. 8):

1) не залучаються до роботи в нічний час **без їх згоди**: вагітні жінки і жінки, що мають дітей віком до одного року, особи з інвалідністю, яким за медичними рекомендаціями протипоказана така робота;

2) норми частини першої та другої ст. 54 КЗпП України (скорочення тривалості роботи в нічний час) не застосовуються.

Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників (ст. 9):

1) дозволяється застосування праці жінок (крім вагітних жінок і жінок, які вигодовують дитину віком до одного року) **за їхньою згодою** на важких роботах і на роботах із шкідливими або небезпечними умовами праці, а також на підземних роботах;

2) працівники, які мають дітей (крім випадків визначених статтею 8 цього Закону) **за їх згодою** можуть залучатись до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.

Оплата праці (ст. 10):

1) заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором;

2) роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати;

3) роботодавець 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;

Звільнення роботодавця від відповідальності за несвоєчасну оплату праці не звільняє його від обов'язку виплати заробітної плати.

4) у разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойових дій, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

Торгово-промислова палата України (лист від 28.08.2022 № 2024/02.0-7.1) повідомила про засвідчення факту настання форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили) з 24 лютого 2022 року та підтвердила, що з цієї дати до їх офіційного закінчення зазначені обставини є надзвичайними, невідворотними та об'єктивними обставинами для суб'єктів господарської діяльності та/або фізичних осіб по договору, окремим податковим та чи іншим зобов'язанням/обов'язком, виконання яких/-го настало згідно з умовами договору, контракту, угоди, законодавчих чи інших нормативних актів і виконання відповідно яких/-го стало неможливим у встановлений термін внаслідок настання таких форс-мажорних обставин (обставин непереборної сили).

Після усунення вищезгаданих обставин, роботодавець зобов'язаний виконати всі свої зобов'язання перед працівниками. Якщо підприємство відновило свою діяльність до закінчення форс-мажорних обставин, воно зобов'язано виплатити працівникам заробітну плату.

Зупинення дії окремих положень колективного договору (ст. 11):

1) на період воєнного стану дія окремих положень колективного договору за ініціативи роботодавця може бути зупинена.

Мінекономіки вважає, що з метою забезпечення захисту трудових прав працівників, роботодавцю доцільно перед прийняттям такого рішення провести відповідні консультації зі стороною працівників та поінформувати її про прийняте рішення.

На нашу думку, міністерством децю довільно трактується норма Закону № 2136-ІХ, оскільки законодавцем не надано роботодавцю право одноосібного прийняття рішення щодо зупинення окремих положень або зміни колективного договору. Законом № 2136-ІХ окремого механізму прийняття такого рішення не передбачено, відповідно керуватись потрібно чинними нормами Закону України «Про колективні договори й угоди». Згідно зі статтею 14 цього Закону зміни і доповнення до колективного договору, угоди протягом строку їх дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою сторін, в порядку, визначеному колективним договором, угодою. Статтею 13 Закону передбачено, що колективний договір схвалюється загальними зборами (конференцією) трудового колективу та підписується уповноваженими представниками сторін. Відповідно рішення щодо зупинення або зміни положень колективного договору повинні прийматись так само загальними зборами (конференцією) або ж в інший спосіб визначений колективним договором.

Відпустки (ст. 12):

1) у період дії воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається тривалістю 24 календарних дні;

2) роботодавець може відмовити працівнику у наданні будь якого виду відпусток, крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною, якщо такий працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

Якщо тривалість відпустки більша ніж 24 календарних дні, тоді невикористана частина надається після закінчення дії воєнного часу за домовленістю сторін.

Працівники не залучені до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури мають право на відпустку відповідно до графіку відпусток.

3) відпустка без збереження заробітної плати на прохання працівника може надаватися без врахування норм частини першої ст. 26 Закону України «Про відпустки», тобто більшої тривалості ніж 15 календарних днів (без обмеження строку).

На прохання працівника роботодавець може надати відпустку без збереження заробітної плати на будь-який строк. Ініціатором такої відпустки може бути лише працівник.

Призупинення дії трудового договору (ст. 13):

1) призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може призупинятися у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання працівником роботи.

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

2) про призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб;

3) відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію.

Призупинення дії трудового договору - це новий термін в трудовому законодавстві, у цьому випадку працівники залишаються без заробітної плати, а відшкодування державою, що здійснює військову агресію є довготривалою процедурою.

Призупинення дії трудового договору може застосовуватися лише за неможливості роботодавцем надання, а працівником виконання роботи. В інших випадках підприємство може встановити простій (ст. 34 КЗпП: простій - це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвортною силою або іншими обставинами) та оплачувати його відповідно до ст. 113 КЗпП.

Мінекономіки вважає, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку робочого часу (у тому числі у шкідливих та важких умовах праці).

Крім того, вважаємо, що роботодавець має оформляти бухгалтерські документи щодо визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат (в тому числі ЄСВ), які були б нараховані працівникові, якщо такого призупинення не було б. За результатами такого обліку, бухгалтерських документів буде можливим обчислити суму заробітної плати та інших виплат належних працівникові, що будуть підставою для відшкодування державою-агресором.

Діяльність профспілок в умовах воєнного часу (ст. 14):

1) у межах своєї діяльності профспілки повинні максимально сприяти забезпеченню обороноздатності держави та **забезпечувати громадський контроль за мінімальними трудовими гарантіями**, передбаченими цим Законом;

Частина перша цієї статті має на меті підсилити в цей період роль профспілок. Оскільки розширені повноваження роботодавців та діє мораторій на перевірки, профспілки повинні фіксувати порушення трудового законодавства. Крім того, роботодавці перед прийняттям рішень, пов'язаних з реалізацією цього Закону мають проводити консультації з профспілковою організацією на підприємстві.

2) на період воєнного стану тимчасово призупиняється дія ст. 44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (зобов'язання відраховувати кошти профорганізаціям на культурно-масову, фізкультурну і оздоровчу роботу) та відповідні норми колективних договорів.

Мінекономіки вважає, що у добровільному порядку роботодавці можуть перераховувати такі відрахування, а профспілкові організації можуть згідно пункту 63 підрозділу 4 Прикінцевих положень Податкового кодексу України надавати допомогу Збройним Силам України та іншим організаціям для потреб забезпечення оборони держави.

Крім того, сторони колективного договору можуть домовитись про використання зазначених коштів для надання матеріальної допомоги членам профспілки та їх сім'ям, які опинилися у важких життєвих умовах, в тому числі тимчасово переселеним з місць постійного проживання (евакуйованим), у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України.

Відділ правового захисту