

✓ **За яких умов можна розірвати трудовий договір?**

Ініціаторами звільнення можуть бути як працівники, так і роботодавці.

Працівники мають право розірвати трудовий договір негайно, якщо:

- підприємство розташоване в зоні бойових дій;
- є загроза їхньому життю і здоров'ю.

Виняток: працівники критичної інфраструктури або залучені до суспільно корисних робіт.

Роботодавцям дозволяється звільнити працівника під час тимчасової непрацездатності чи відпустки (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) — з першого дня виходу на роботу.

Важливо! Роботодавець може звільнити працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення його роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, а також за відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль.



**ДЕРЖПРАЦІ
ПІВДЕННЕ МІЖРЕГІОНАЛЬНЕ
УПРАВЛІННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ
З ПИТАНЬ ПРАЦІ**

фактична адреса: просп. Богоявленський 42 А
сервіс «інтерактивний інспектор»
+38 (068)-85-07-056 (Messenger, Viber, Telegram)
електронна пошта interaktivnyiinspektor_pd@ukr.net

*Трудові відносини під час
воєнного стану в Україні*



Трудові відносини під час воєнного стану в Україні

Що Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ([№ 2136](#)) змінив для роботодавців і працівників України, які працюють за трудовим договором.

✓ **Як укласти трудовий договір?**

Роботодавці й працівники самі вирішують, чи укласти договір у письмовій формі. На період воєнного стану допускаються строкові договори з новими працівниками, зокрема для заміни тимчасово відсутніх працівників, які в евакуації, відпустці чи втратили працездатність.

✓ **Для кого може бути випробувальний термін?**

Можна встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для неповнолітніх, осіб з інвалідністю, вагітних жінок, одиноких матерів із дітьми до 14 років або дитиною з інвалідністю, внутрішньо переміщених та інших осіб, яких раніше це не стосувалося.

✓ **Чи може роботодавець змінювати умови праці?**

Роботодавці можуть без попередження і згоди працівників перевести їх на іншу роботу та в іншу місцевість для відвернення чи ліквідації наслідків бойових дій, обставин, що загрожують життю чи критичним потребам людей. Але є умови:

- на території не ведуться бойові дії (якщо ведуться, то лише за згодою працівника);
- немає протипоказань за станом здоров'я;
- оплата не нижче середньої за попередньою роботою.

✓ **Що означає призупинення дії трудового договору?**

Якщо внаслідок військової агресії неможливе надання та виконання роботи, закон допускає тимчасове призупинення дії трудового договору. Трудові відносини при цьому зберігаються.

Про це роботодавець і працівник мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб.

✓ **Скільки тривають робочий час і відпочинок?**

Нормальна тривалість робочого часу може бути збільшена до 60 годин на тиждень на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

До 40 годин на тиждень — скорочений робочий час, передбачений для працівників із скороченим робочим днем на об'єктах критичної інфраструктури із пропорційним збільшенням заробітної плати.

Роботодавець визначає час початку й закінчення щоденної роботи (зміни).

Якщо раніше працівники мали відпочивати щонайменше 42 години поспіль щотижня, на період воєнного стану вихідні можуть зменшити до 24 годин.

Додатково скасовуються:

- заборона роботи у вихідні дні;
- скорочений робочий день напередодні святкових, неробочих і вихідних днів;
- перенесення вихідного дня, якщо святковий або неробочий день збігається з вихідним днем;
- обмеження для надурочних робіт.

✓ **Чи можуть працівники піти в щорічну оплачувану відпустку?**

Так, але роботодавець може обмежити тривалість відпустки за поточний робочий рік 24

календарними днями. Роботодавець може відмовити у наданні невикористаних відпусток за попередні роки. Також закон дозволяє відмовити у відпустці працівникам на об'єктах критичної інфраструктури. Виняток — відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, для догляду за дитиною до трьох років.

Водночас працівник може попросити про неоплачувану відпустку на будь-який строк — проти 15 днів на рік у мирний час. Роботодавець зобов'язаний надати працівникові, який виїхав за кордон або набув статусу ВПО, на його вимогу, відпустку без оплати до 90 днів.

✓ **Чи діють обмеження на роботу вночі й у небезпечних умовах?**

Вночі не можуть працювати без їхньої згоди вагітні жінки, матері дітей до одного року, а також особи з інвалідністю, яким протипоказана така робота.

Інші жінки й працівники з дітьми за згодою можуть працювати на важких роботах, роботах зі шкідливими або небезпечними умовами праці, на підземних роботах, а також залучатися до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові й неробочі дні, їздити у відрядження.

Скорочений робочий час вночі скасовано.

✓ **Чи може роботодавець не виплачувати заробітну плату?**

Роботодавці мають докладати максимум зусиль, щоби своєчасно виплачувати зарплату.

І хоча закон допускає порушення строків оплати внаслідок бойових дій або інших обставин непереборної сили, це не звільняє роботодавців від обов'язку виплати заробітної плати.

Вони мають зробити це одразу після відновлення діяльності.