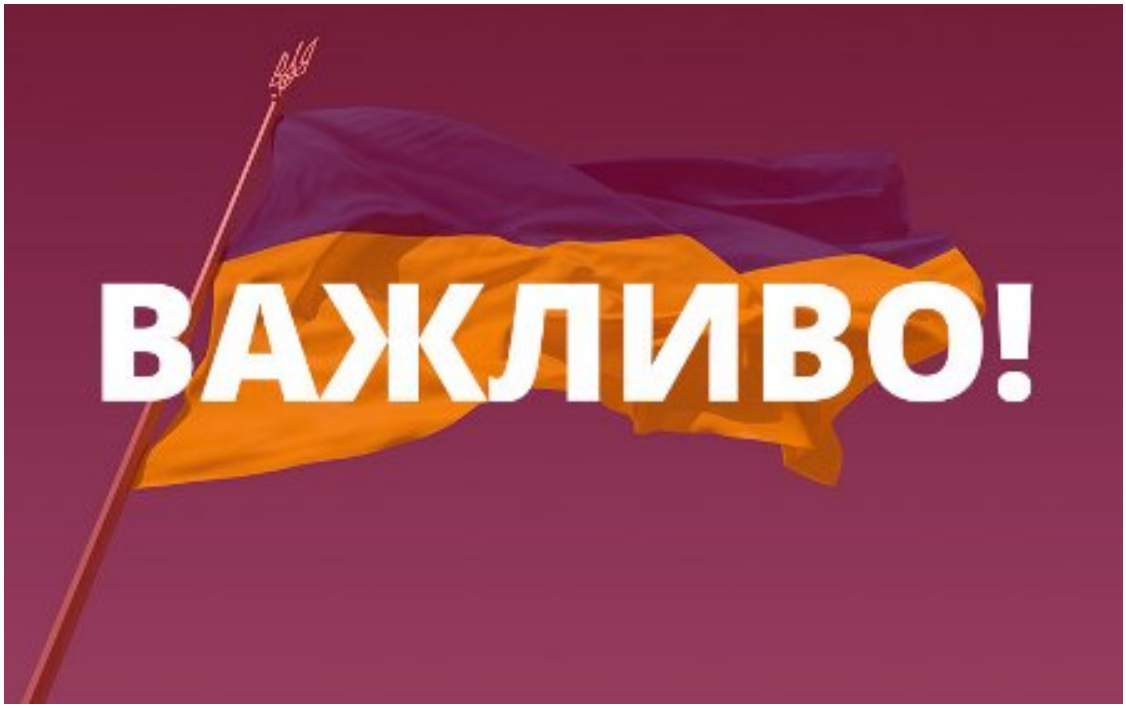

Процес змін до трудового законодавства України повсякчас викликав палкі дискусії у суспільстві, адже права працівників та роботодавців – це тонка, чутлива соціальна матерія, яка має перебувати у балансі. Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) зазнавав змін понад 100 разів, та досі є далеким від ідеалу.

Війна додала чимало викликів до трудового порядку денного. Найгостріші питання воєнного часу, які намагалися розв'язати роботодавці, організовуючи трудові відносини та забезпечуючи трудові права працівників, частково вдалося вирішити Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» №2136-IX.

Втім у парадигмі трудових відносин залишилося чимало законодавчих прогалин та невирішених проблем. На усунення вже цих правових лакун і неточностей спрямований проєкт Закону «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин» №7251 від 5 квітня 2022 року. 12 травня 2022 року цей законопроєкт прийнято за основу та установлено скорочений строк підготовки до другого читання.

Детальніше зупинимося на основних положеннях документа.

Які зміниться трудовий договір?

Проєктом пропонується доповнити статтю 29 КЗпП, яка передбачає певні обов'язки роботодавця за трудовим договором, нормою про можливість здійснювати та вести в електронній формі всі повідомлення та документи з питань трудових відносин (накази, розпорядження власника) на час оголошення воєнного стану. Такі зміни суттєво спростять кадрове діловодство.

Норма КЗпП щодо припинення трудового договору доповнюються новими підставами (стаття 36):

- смерть фізичної особи, яка використовує найману працю, або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою;

- смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Також пропонується доповнити статтю 40 КЗпП новим пунктом, за яким трудовий договір може бути розірваний власником у разі відсутності працівника на роботі та відсутності інформації про її причини понад чотири місяці. Така зміна є вимушеним кроком у цей складний час та дозволить роботодавцям ефективніше організовувати робочі процеси.

Окрім того, до статті 41 КЗпП додається додаткова підстава розірвання трудового договору з ініціативи власника з окремими категоріями працівників за певних умов – через неможливість забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання ним роботи потужності (виробничі, організаційні, технічні), засоби виробництва або майно власника знищені в результаті бойових дій.

Аналогічна підстава пропонується до внесення в статтю 49-2 КЗпП, яка передбачає порядок вивільнення працівників. Також ця стаття доповнюється новим порядком вивільнення працівників:

- про вивільнення працівника персонально попереджається не пізніше ніж за 10 календарних днів;

- не пізніше ніж за 10 календарних днів до запланованих звільнень первинним профспілковим організаціям надається інформація щодо цих заходів, а також проводяться консультації з профспілками про заходи щодо запобігання звільненням чи зведенню їх кількості до мінімуму;

- у разі якщо вивільнення є масовим, власник (або уповноважений ним орган) доводить до відома державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників.

Як зміняться умови для відпусток?

Законопроєктом №7251 змінюється стаття про грошову компенсацію за невикористані щорічні відпустки. Серед іншого виключається норма про те, що за бажанням працівника в разі його переведення на інше підприємство компенсація за невикористану відпустку повинна перераховуватись на рахунок підприємства, куди перейшов працівник. Такий крок суттєво полегшить бухгалтерську роботу.

Змінюються правила виплати заробітної плати в період відпустки. Так, за зміненою нормою статті 115 КЗпП, заробітна плата працівникам за весь час відпустки виплачується до початку відпустки, якщо інше не передбачено законодавством, трудовим або колективним договором.

Законодавчою ініціативою №7251 пропонується змінити не лише трудовий кодифікований акт, а й спеціальні закони, наприклад Закон України «Про відпустки».

Зокрема, у цьому законі врегульовується питання оплати додаткової відпустки окремим категоріям громадян та постраждалим учасникам Революції Гідності. Також пропонується зменшити її тривалість з 14 до 7 календарних днів. Такий крок пояснюється збільшенням категорій осіб, які мають право на використання зазначеної відпустки.

Законопроєктом №7251 вносяться корективи до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зокрема, пропонується розширити дію норм законодавства про працю в умовах воєнного стану на державних службовців, посадових осіб органів місцевого самоврядування, працівників представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні.

Конкретизуються сфери діяльності, стосовно яких можливо застосовувати збільшення робочого часу на тиждень. Так, стаття 6 цього закону щодо особливостей встановлення та обліку часу роботи викладається наступним чином: «Нормальна тривалість робочого часу в період воєнного стану може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення абощо)».

За цим законом, у період дії воєнного стану не застосовуються норми статей КЗпП щодо тривалості роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів, статті про святкові та неробочі дні. А законопроєктом №7251 пропонується розширити цей перелік і на статтю Закону України «Про відпустки», яка регулює тривалість відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину – особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи.

Уточняється стаття 12 закону щодо відпусток. За цією статтею, у період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки обмежується тривалістю 24 календарних дні за поточний робочий рік.

Натомість законопроєктом додається норма про те, що якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше ніж 24 календарних дні, то надання невикористаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період

після закінчення його дії.

Невикористані дні щорічної основної відпустки, право на які працівник набув у попередні робочі роки, не надаються в період дії воєнного стану. У разі звільнення працівника в період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація за всі не використані ним дні щорічної основної відпустки.

Отже, за логікою цих запропонованих змін, якщо працівник у період воєнного стану виявить бажання піти у відпустку, то він може використати лише поточну відпустку – 24 календарні дні, попри наявність залишків невикористаної відпустки за попередні періоди. Для роботодавця такі зміни є позитивними, адже зменшується фінансове навантаження на виплату відпускних. Проте, у разі звільнення працівника, роботодавець має виплатити грошову компенсацію за всі дні невикористаної відпустки за весь період трудових відносин.

Як зміняться правила припинення трудових відносин?

Вносяться зміни й у статтю 13 закону, яка регулює порядок призупинення дії трудового договору, – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість обом сторонам трудових відносин виконувати обов’язки, передбачені трудовим договором.

Таке призупинення має здійснюватися роботодавцем на строк не довший, ніж період дії воєнного стану.

Ініціативою щодо оптимізації трудових відносин №7251 пропонується доповнити закон новою статтею 15 «Відшкодування працівникам та роботодавцям пов’язаних з трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії».

За нормою таке відшкодування покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України. Порядок визначення та відшкодування цих сум має встановлюватися

Кабінетом Міністрів України.

Те, що всі збитки бізнесу будуть відшкодовуватись країною-агресором, беззаперечно, є хорошою новиною. Але ложкою дьогтю в цій бочці меду є те, що алгоритму відшкодування ще не розроблено.

Хто і як контролюватиме роботодавців?

Також варто акцентувати на новій статті 16, якою пропонується доповнити цей закон. Вона стосується контролю за додержанням законодавства про працю в період воєнного стану. Попри складну воєнну ситуацію в країні, держава усіляко намагається захистити права працівників і продовжує контролювати бізнес у питанні дотримання законодавства про працю.

За цією новою статтею, у період дії воєнного стану Державна служба України з питань праці та її територіальні органи можуть здійснювати позапланові заходи державного контролю за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання, та фізичними особами, які використовують найману працю, у частині додержання вимог цього закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та припинення трудового договору.

Отже, підсумовуючи вищевикладене, можна дійти висновку, що трудове законодавство України не стоїть на місці, воно рухається вперед та адаптується до складних умов сьогодення.

Джерело: **https://mind.ua/openmind/20241414-golovne-pro-robotu-yak-zminyatsya-trudovi-vidnosini-v-period-voennogo-stanu**

За матеріалами сайту ФПУ www.fpsu.org.ua