



У минулому 2022 році трудове законодавство суттєво змінилось. Починаючи з особливих правил, запроваджених виключно на час дії воєнного стану і до глобальних змін, які не мають строку дії, — все це суттєво вплинуло як на ринок праці, так і на необхідність підприємств пристосовуватись до нового регулювання.

Зміни зокрема пов'язані із набранням чинності [Закону України № 2352-IX](#) «Про внесення змін до деяких законів України щодо оптимізації трудових відносин», яким внесено зміни до Кодексу законів про працю (далі — КЗпП), законів України «Про відпустки», «Про оплату праці» та інших.

Отже, найголовніші зміни стосуються наступного:

1. Електронний документообіг

Одне із найбільш довгоочікуваних нововведень стосується законодавчого закріплення обміну документами із працівником в електронній формі. Очевидно, що чимала кількість працівників ще з часів COVID-19 працювала дистанційно і персональне вручення наказів чи інших повідомлень завжди створювало логістичну проблему для компанії, особливо, якщо людина працює за кордоном. Втім, лише із запровадженням воєнного стану зміни до законодавства врегулювали можливість ознайомити працівників з документами роботодавця із використанням електронних засобів.

Серед вимог до застосування цього способу обміну передбачається необхідність зазначити їх у трудовому договорі та накладати на такі повідомлення удосконалений

електронний підпис або кваліфікований електронний підпис.

Попри це, у трудовому договорі за згодою сторін можуть передбачатися альтернативні способи ознайомлення працівника, наприклад, у формі сканованих копій без необхідності накладати електронний підпис. Водночас виключно на період воєнного часу такі альтернативні варіанти обміну повідомленнями допускається узгодити й усно між працівником та роботодавцем.

2. Повідомлення про зміни істотних умов праці

Чергова зміна, яка діятиме лише на час воєнного стану, дозволяє змінювати істотні умови праці та умови оплати праці без завчасного попередження працівника про такі зміни за 2 місяці. Попри це, повідомити працівника все ж потрібно до запровадження таких змін — саме таке формулювання передбачено в законі.

Тобто, повідомлення про зменшення заробітної плати або переведення працівника може здійснюватися у будь-який час до запровадження таких змін без необхідності дотримуватись двомісячного попередження.

3. Трудовий договір із нефіксованим робочим часом

Серед новел КЗпП також потрібно виділити й запровадження нового поняття, а саме трудового договору із нефіксованим робочим часом. Договір передбачає обов'язок працівника виконувати надану роботодавцем роботу за двох особливостей: відсутній конкретний час виконання роботи, а також відсутні гарантії того, що робота буде надаватися постійно.

Значна частина умов такої співпраці визначається за домовленістю сторін (строк попередження про необхідність приступити до роботи, додаткові підстави для припинення договору тощо). Водночас певні межі все ж таки закріплюються на рівні законодавства, зокрема:

- тривалість робочого часу не може перевищувати стандартну норму (40 годин на тиждень);

- кількість укладених компанією договорів із нефіксованим робочим часом не повинна перевищувати 10% від кількості усіх трудових договорів;

- мінімальна заробітна плата працівника за таким договором становить не менше ніж як за 32 години робочого часу відповідно до узгоджених умов оплати праці.

4. Спрощений режим регулювання трудових відносин

Особливий режим трудових відносин може застосовуватись на індивідуальній основі між працівником та роботодавцем. Тобто, спрощений режим не запроваджується автоматично для усіх працівників компанії, а визначається з кожним працівником в індивідуальному порядку. При цьому лише роботодавці окремих категорій можуть застосовувати такий режим, зокрема суб'єкти малого або середнього підприємництва з середньою кількістю працівників не більше 250 осіб, або ж якщо заробітна плата працівника перевищує 53 600 гривень.

В чому полягає спрощене регулювання відносин? Найперше переваги для компанії як для роботодавця полягають в тому, що на неї не поширюються вимоги щодо ведення кадрової документації, локальних актів щодо режиму робочого часу, відпусток тощо, які при звичайному режимі регулювання трудових відносин є обов'язковими.

Втім, одна із найбільш вагомих особливостей спрощеного режиму полягає в тому, що звільнення працівника може відбуватись з підстав, не передбачених КЗпП. У такому разі компанія повинна виплатити працівнику компенсаційну виплату залежно від стажу роботи працівника в компанії. Наразі сума виплати становить від 3350 до 33 500 гривень.

5. Виплати мобілізованим працівникам

Як відомо, донедавна за працівниками на час виконання ними державних або громадських обов'язків компанія була зобов'язана зберігати середній заробіток, посаду та місце роботи. Під таку категорію працівників з початку війни потрапило чимало працівників, які проходили військову службу або перебували у складі добровольчих формувань ТрО.

Однак, починаючи з 19 липня 2022 року це правило дещо змінилось і в своїй початковій редакції зберіглось лише щодо членів добровольчих формувань ТрО, яким роботодавець повинен гарантувати як середній заробіток, так і збереження посади та місця роботи. Що ж до осіб, які були прийняті на військову службу, наприклад, мобілізовані, то компанія не несе обов'язку зберігати їм середній заробіток. Попри це, таких працівників компанія не може звільнити або перевести на іншу посаду, адже гарантії щодо збереження посади та місця роботи все ще залишились чинними.

6. Згода профспілки при звільненні

Одним із полегшень для роботодавців стало запровадження на час дії воєнного стану правила, згідно з яким згода первинної профспілкової організації на звільнення члена такої профспілки не вимагається.

Ця норма не поширюється на працівників-членів профспілкових органів (наприклад, рада профспілки, виконавчий орган тощо). Тобто, у разі звільнення таких осіб, згода профспілки все ж потрібна.

Джерело: https://oppb.com.ua/news/trudo_vi-vidnosyny-golovni-zminy-2022-roku

(За матеріалами сайту ФПУ www.fpsu.org.ua)