



## НОТАРІАЛЬНА ПАЛАТА УКРАЇНИ

### ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЛИСТ

24 березня набрав чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), яким визначаються особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій незалежно від форм власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, на період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України “Про правовий режим воєнного стану” (воєнний стан).

На період дії воєнного стану норми законодавства про працю в частині відносин, врегульованих Законом № 2136-IX не застосовуються.

#### **Укладення трудового договору в умовах воєнного стану**

1. **Форма трудового договору визначається за згодою сторін. Таким чином не застосовуються норми статті 24 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), відповідно до якої трудовий договір укладається, як правило, в письмовій формі, а також визначає перелік випадків в яких дотримання письмової форми правочину є обов'язковим.**
2. **Випробувальний термін може бути встановлений для будь-якої категорії працівників.**
3. **Роботодавці можуть укласти з новими працівниками строкові трудові договори на період:**
  - період дії воєнного стану;
  - на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

#### **Зміна істотних умов праці**

Згідно з частиною 2 статті 3 Закону № 2136-IX, на період дії воєнного стану норми статті 32 Кодексу законів про працю України про двомісячний строк попередження працівника про зміну істотних умов праці **не застосовуються.**

Істотними умовами праці є умови щодо:

- системи та розмірів оплати праці, пільг;
- режиму роботи;
- встановлення або скасування неповного робочого часу;
- суміщення професій;
- зміну розрядів і найменування посад;
- інші.

## Розірвання / призупинення трудового договору

Розірвання трудового договору:

- **Працівник** може розірвати трудовий договір за власною ініціативою без двотижневого строку попередження якщо в районах, в яких розташоване підприємство, установа, організація, ведуться бойових дій та існує загроза для життя і здоров'я працівника (ч. 1 ст. 4 Закону № 2136-IX).
- **На період дії воєнного стану 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.**

При цьому введено нове поняття – призупинення дії трудового договору, порядок призупинення визначається статтею 13 Закону № 2136-IX відповідно до якої призупинення дії трудового договору – це тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору можливе як за ініціативою роботодавця так і за ініціативою працівника.

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

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

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

Таким чином, у випадку відсутності можливості здійснювати нотаріальну діяльність, нотаріус як роботодавець по відношенню до найнятих співробітників може обрати один із таких варіантів продовження або припинення дії трудового договору з працівниками:

1. Звільнення на загальних засадах КЗпП.
2. Призупинення дії трудового договору.
3. Можлива зміна суттєвих умов договору – в тому числі переведення на неповний робочий день, зміна розміру заробітної плати. Дотримання двомісячного терміну попередження в такому випадку не вимагається.
4. Надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати. Керуючись частиною 3 статті 12 Закону № 2136-IX, **на прохання працівника** протягом періоду воєнного стану може бути надана працівнику без врахування норм частини першої статті 26 Закону

України «Про відпустки», тобто на будь який строк в періоду воєнного стану.

В кожному з цих випадків необхідним є оформлення відповідного наказу по особовому складу та ознайомлення з ним співробітників.

Враховуючи обставини воєнного стану такий наказ може бути оформлений доступними засобами.

Законодавство воєнного стану не містить спеціальних способів ознайомлення або передачі інформації від роботодавця до співробітника, окрім повідомлення про призупинення дії трудового договору, у випадку якого прямо передбачено, що повідомлення надсилається будь яким доступним способом.

**Щодо повідомлення органів державної податкової служби про прийняття на роботу/звільнення працівників, то відповідно до підпункту 1 пункту 1 1 Закону України «Про захист інтересів суб'єктів подання звітності та інших документів у період дії воєнного стану або стану війни» фізичні особи подають облікові, фінансові, бухгалтерські, розрахункові, аудиторські звіти та **будь-які інші документи, подання яких вимагається відповідно до норм чинного законодавства** в документальній та/або в електронній формі, **протягом трьох місяців після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни за весь період неподання звітності чи обов'язку подати документи.** Обов'язок повідомлення органів державної податкової служби встановлений статтею 24 КЗпП, таким чином термін такого повідомлення становить **три місяці після припинення чи скасування воєнного стану або стану війни.****

### **Встановлення та облік часу роботи та часу відпочинку**

Тривалість робочого часу працівників у період воєнного стану не може перевищувати 60 годин на тиждень (скорочена (працівники віком 16-18 років, шкідливі умови праці) 50 годин на тиждень).

П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями (у разі їх утворення).

Час початку і закінчення щоденної роботи (зміни) визначається роботодавцем.

Тривалість щотижневого безперервного відпочинку може бути скорочена до 24 годин.

На період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 53 (тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів), частина перша статті 65, частини третя - п'ята статті 67 та статті 71 - 73 (святкові і неробочі дні) КЗпП.

### **Оплата праці**

Відповідно до статті 10 Закону № 2136-ІХ.

Заробітна плата виплачується на умовах визначених трудовим договором.

Роботодавець повинен вживати всіх можливих заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасне отримання заробітної плати.

Відповідно до частини 3 статті 10 Закону № 2136-ІХ, 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.

У разі неможливості своєчасної виплати заробітної плати внаслідок ведення бойові дії, строк виплати заробітної плати може бути відтермінований до моменту відновлення діяльності підприємства.

### **Відпустки**

**Щорічна** - на період воєнного стану щорічна основна оплачувана відпустка надається працівникам тривалістю 24 календарних дні.

**За власний рахунок** - протягом періоду воєнного стану роботодавець на прохання працівника може надавати відпустку без збереження заробітної плати без врахування норм частини першої статті 26 Закону України «Про відпустки».

**У зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною** – надається на загальних підставах

**Інші відпустки** – роботодавець може відмовити у наданні такої відпустки, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах віднесених до критичної інфраструктури.

Додатки:

1. Зразок наказу про призупинення дії трудового договору.
2. Зразок наказу про відпустку без збереження заробітної плати.

29 березня 2022 року

Комісія Нотаріальної палати України  
з аналітично-методичного забезпечення  
нотаріальної діяльності  
Відділ методичного забезпечення та інформаційно-  
аналітичної роботи НПУ

Бланк

**НАКАЗ № \_\_\_\_\_**

“\_\_\_\_\_” березня 2022 р. \*

м. \_\_\_\_\_

**По особовому складу**

У зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ,

**НАКАЗУЮ:**

1. Призупинити дію трудового договору з \_\_\_\_\_ (назва посади, ПІБ працівника) з «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року до закінчення дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".
2. Відповідно до ч. 3 ст. 13 Закону України «України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат \_\_\_\_\_ (ПІБ) \_\_\_\_\_ на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Підстава: Заява ПІБ від \_\_.03.2022р.\*\*

Приватний нотаріус

підпис

**Примітки:**

\* дата наказу не може бути раніше 24 березня 2022 року;

\*\* призупинення дії трудового договору може бути як за ініціативою працівника так і за ініціативою роботодавця. Якщо має місце ініціатива роботодавця підстава не зазначається.

До наказу додаються докази доведення його змісту до працівника, ними можуть бути як квитанція про відправку, або особистий підпис працівника так і відмітка в якій буде вказано спосіб, дату та час повідомлення працівника. Наприклад: «Наказ доведено до відома \_\_\_\_\_ (ПІБ працівника) «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року о \_\_\_\_\_ год \_\_\_\_\_ хв шляхом направлення текстового повідомлення та фото наказу на мобільний телефон \_\_\_\_\_ з використанням месенджера Viber».

Бланк

**НАКАЗ № \_\_\_\_\_**

“ \_\_\_\_\_ ” березня 2022 р. \*

М. \_\_\_\_\_

**По особовому складу**

У зв'язку з військовою агресією проти України, на прохання (ПІБ працівника) відповідно до частини третьої статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»,

**НАКАЗУЮ:**

1. Надати (назва посади, ПІБ працівника) відпустку без збереження заробітної плати з «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року до закінчення дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".

Підстава: Заява ПІБ від \_\_.03.2022р.\*\*

Приватний нотаріус

підпис

**Примітки:**

\* дата наказу не може бути раніше 24 березня 2022 року;

\*\* відпустка без збереження заробітної плати без обмеження строку (більше 15 днів) може бути надана лише за ініціативою (на прохання) працівника, тому наявність заяви як підстави видачі наказу є обов'язковим.

До наказу додаються заява на підставі якої він виданий та докази доведення його змісту до працівника, ними можуть бути як квитанція про відправку, або особистий підпис працівника так і відмітка в якій буде вказано спосіб, дату та час повідомлення працівника. Наприклад: «Наказ доведено до відома (ПІБ працівника) «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 року о \_\_\_ год \_\_\_ хв шляхом направлення текстового повідомлення та фото наказу на мобільний телефон \_\_\_\_\_ з використанням месенджера Viber».