



ЗАКОН УКРАЇНИ

Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору

Верховна Рада України постановляє:

І. Внести до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ; із змінами, внесеними Законом України від 1 липня 2022 року № 2352-ІХ, такі зміни:

1. Статтю 5 доповнити частиною третьою такого змісту:

"3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України. Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

2. У статті 7:

у частині першій слова "документів у районах активних бойових дій" замінити словами "документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством";

доповнити частинами третьою і четвертою такого змісту:

"3. Кожна із сторін трудового договору зобов'язана постійно (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси

електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо. Виконання цього обов'язку забезпечується:

роботодавцем – шляхом внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань;

роботодавцем – фізичною особою, яка не є підприємцем, – шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

працівником – шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження роботодавця або адресу електронної пошти роботодавця, зазначені в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань. У разі відсутності у працівника можливості надіслати інформацію засобами поштового зв'язку та/або технічними засобами електронних комунікацій роботодавець може бути повідомлений з використанням засобів телефонного зв'язку шляхом надсилання текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця.

4. У разі якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу, передбачену частиною третьою цієї статті, здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

У разі відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору не застосовується".

3. У статті 13:

частину першу викласти в такій редакції:

"1. Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій

непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування).

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження).

За згодою сторін строк призупинення дії трудового договору може бути продовжений на строк понад 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.

У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану або до закінчення встановленого у наказі (розпорядженні) строку роботодавець повинен за 14 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.

Після закінчення строку призупинення дії трудового договору, визначеного абзацами третім і четвертим цієї частини, дія трудового договору відновлюється в повному обсязі. У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.

У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством";

частину другу після абзацу першого доповнити новим абзацом такого змісту:

"Наказ (розпорядження) роботодавця, яким визначено строк призупинення дії трудового договору, що перевищує строк, передбачений абзацом третім частини першої цієї статті, втрачає чинність наступного дня після закінчення строку, визначеного законом, крім випадку його продовження за домовленістю сторін".

У зв'язку з цим абзац другий вважати абзацом третім.

II. ПРИКІНЦЕВІ ТА ПЕРЕХІДНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування, крім абзаців п'ятого, дванадцятого – чотирнадцятого пункту 3 розділу I цього Закону, які вводяться в дію через дев'ять місяців з дня набрання чинності цим Законом.

2. Установити що:

роботодавці зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом у разі розміщення неактуальної інформації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб – підприємців та громадських формувань оновити відомості про своє місцезнаходження та інформацію про засоби комунікації для здійснення зв'язку з ними;

роботодавці – фізичні особи, які не є підприємцями, зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом у разі зміни інформації про їх адресу місцезнаходження (місця проживання) та/або інформації для здійснення зв'язку з ними надіслати таку інформацію на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях відповідно до їх переліку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері реінтеграції тимчасово окупованих територій України, зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом надіслати роботодавцю актуальну інформацію про засоби комунікації з ними, адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та номери телефонів.

3. Кабінету Міністрів України у тримісячний строк з дня набрання чинності цим Законом:

забезпечити прийняття нормативно-правових актів, необхідних для реалізації цього Закону;

привести свої нормативно-правові акти у відповідність із цим Законом;

забезпечити приведення міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади їх нормативно-правових актів у відповідність із цим Законом.

Президент України



м. Київ
1 травня 2025 року
№ 4412-IX

В. ЗЕЛЕНСЬКИЙ