

# Особливості трудових відносин на прифронтових територіях та ТОТ



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Питання для розгляду

Особливості оформлення трудових договорів

Права та обов'язки працівників і роботодавців в умовах воєнного стану

Які останні зміни до законодавства варто врахувати

Який порядок оформлення та документального забезпечення призупинення, дії роботодавця у березні 2026 року

Які права та гарантії має працівник під час призупинення

Припинення трудових відносин



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Нормативно-правові акти

Кодекс законів про працю України

Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану»

Закон України від 14.10.2014 № 1700-VII «Про запобігання корупції»

Постанова Пленуму Верховного Суду України № 9 від 06.11.92 «Про практику розгляду судами трудових спорів»



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Оформлення трудових відносин

**Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) передбачається:**

**У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю, законів України "Про державну службу", "Про службу в органах місцевого самоврядування", інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом.**

**Цей Закон визначає особливості проходження державної служби, служби в органах місцевого самоврядування, особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, представництв іноземних суб'єктів господарської діяльності в Україні, а також осіб, які працюють за трудовим договором, укладеним з фізичними особами (далі – працівники), у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану".**



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Оформлення трудових відносин

**Стаття 2. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану Закону № 2136 передбачає:**

У період дії воєнного стану сторони за згодою визначають форму трудового договору.

При укладенні трудового договору в період дії воєнного стану умова про випробування працівника під час прийняття на роботу може встановлюватися для будь-якої категорії працівників.

З метою оперативного залучення до виконання роботи нових працівників, а також усунення кадрового дефіциту та браку робочої сили, у тому числі внаслідок фактичної відсутності працівників, які евакуювалися в іншу місцевість, перебувають у відпустці, простої, тимчасово втратили працездатність або місцезнаходження яких тимчасово невідоме, роботодавець може укласти з новими працівниками строкові трудові договори у період дії воєнного стану або на період заміщення тимчасово відсутнього працівника.

*Фактично можна встановлювати випробувальний термін для всіх працівників, у тому числі для 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.*



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Зміни в законодавстві

**Зміни до Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» ➔ Закон України від 01.05.2025 № 4412-IX «Про внесення змін до Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору» (далі – Закон № 4412)**

Закон № 4412  
опубліковано було  
13.06.2025

Набрав чинності з  
14.06.2025 року, за  
винятком окремих  
положень статті 13, які  
наберуть чинності через  
9 місяців, тобто 14.03.2026

Зміни було внесено в:

Статтю 5, що регламентує питання особливостей розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця

Статтю 7, що регламентує питання особливостей обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

Статтю 13, що регламентує питання призупинення дії трудового договору



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p><b>Відсутня норма</b></p>	<p>Стаття 5. Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця</p> <p><b>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".</b></p>

Тобто статтю 5 було доповнено частиною третьою, яка фактично забороняє звільнення працівника, робоче місце якого розташоване на територіях **!!! активних бойових дій**, який відсутній на роботі, застосовуючи таку підставу як прогул.

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових <i>(норма була відсутня)</i> дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.</p>	<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p>1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних <b>!!! та можливих бойових дій</b> визначається роботодавцем самостійно, <b>за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.</b></p>

Зазвичай під організацією кадрового діловодства розуміють організацію роботи із кадровими документами з питань прийняття, переведення, звільнення, обліку, атестації, навчання, підвищення кваліфікації, стажування, пенсійного забезпечення працівників тощо. Іншими словами - воно визначає особливості взаємодій роботодавця та працівників з кадрових питань. Такі питання можуть віднайти своє закріплення в інструкції з ведення діловодства.

# Зміни в законодавстві

## Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону

### Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця

2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Тобто ознайомлення працівників з наказами (розпорядженнями), повідомленнями про наступне вивільнення або іншими документами щодо прав та обов'язків допускається в узгоджений спосіб з використанням засобів електронно-комунікаційних мереж.

Керівники повинні турбуватися про це, затвердивши відповідні положення про організацію документообігу та повідомивши про це працівників у будь-який зручний спосіб..

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p><b>Відсутня норма</b></p>	<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p><b>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:</b></p> <p><b>роботодавцем - шляхом внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;</b></p> <p><b>...</b></p> <p><b>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.</b></p>

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p><b>Відсутня норма</b></p>	<p>Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця</p> <p><b>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 <u>щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.</u></b></p> <p><b><u>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.</u></b></p>

## Важливо!

Щодо застосування другого абзацу частини четвертої важливо мати доказ про відсутність поштового зв'язку та/або технічних засобів комунікації.

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p data-bbox="147 288 932 325">Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p data-bbox="71 376 1263 634">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.</p> <p data-bbox="147 685 417 722">Відсутня норма</p>	<p data-bbox="1370 288 2150 325">Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p data-bbox="1284 376 2481 634">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, <u>що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.</u></p> <p data-bbox="1284 685 2481 1165">Під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець <u>не зобов'язаний</u> 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).</p>



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
Стаття 13. Призупинення дії трудового договору  1. ... ... Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.  <b>Відсутня норма</b>	Стаття 13. Призупинення дії трудового договору  1. ... ... <b>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).</b>  <i>{Щодо введення в дію абзацу третього частини першої статті 13 див. пункт 1 розділу II}</i>  <b>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.</b>

## Важливо!

Абзац третій частини першої статті 13 Закону набирає чинності **!!! 14.03.2026 року.**

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.</p>	<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану <b>або до закінчення встановленого у наказі (розпорядженні) строку</b> роботодавець повинен за <b>14</b> календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.</p>



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.</p> <p>Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням <i>і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.</i></p>	<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. <b>Призупинення дії трудового договору не позбавляє його сторони права припинити трудовий договір з підстав, визначених законом.</b></p> <p>Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням.</p>



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Відсутня норма</p>	<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>1. ...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>...</p> <p>Після закінчення строку призупинення дії трудового договору, <b>визначеного абзацами третім і четвертим цієї частини</b>, дія трудового договору відновлюється в повному обсязі. <b>У разі неможливості виконання сторонами трудового договору, дію якого відновлено, передбачених ним обов'язків цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом.</b></p> <p>У разі припинення трудового договору роботодавець зобов'язаний провести розрахунок із працівником, а також видати трудову книжку (за умови зберігання трудової книжки у роботодавця) <b>не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги</b>. У разі відсутності доступу до трудової книжки або її втрати роботодавець зобов'язаний видати працівнику дублікат трудової книжки в порядку та строки, встановлені законодавством.</p>

# Зміни в законодавстві

Зміст положення (норми) попередньої редакції Закону	Зміст відповідного положення (норми) «оновленого» Закону
<b>Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»</b>	
<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p>Відсутня норма</p>	<p>Стаття 13. Призупинення дії трудового договору</p> <p><i>частину другу після абзацу першого доповнити новим абзацом такого змісту:</i></p> <p><b>"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".</b></p> <p><i>У зв'язку з цим абзац другий вважати абзацом третім.</i></p>

## Важливо!

Норма набирає чинності 14.03.2026 року. Але, на нашу думку, якщо на дату набрання чинності цієї норми були видані розпорядження (накази) про призупинення дії трудового договору, наприклад, на весь період до припинення чи скасування воєнного стану, то від дати набрання чинності означеної норми необхідно відліковувати 90 календарних днів і лише через 90 к.д. буде вважатися, що таке розпорядження (наказ) втрачає чинність.

# Зміни в законодавстві

## Нагадування!

В Розд. II. «Прикінцеві та перехідні положення» Закону № 4412 визначено, зокрема, 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;

**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.**



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Чи змінено правила організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у раді та її виконавчих органах?

**Відповідь.** Відповідно до ч. 1 ст. 7 Закону № 2136 у період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів у районах активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством, визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.

Відтак, на думку НАДС, орган місцевого самоврядування має вжити всіх можливих заходів для забезпечення ведення належного ведення кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів. **Крім того, доцільно завчасно узгодити з працівниками органу, зокрема з тими, які працюють дистанційно, спосіб комунікації та обміну кадровими документами, зручний і доступний як для них, так і для органу місцевого самоврядування.**

# Базові моменти

## Які причини призупинення трудового договору?

**Відповідь.** Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором **у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором** (ч. 1 ст. 13 Закону №2136).

Отже, призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення:  
з боку роботодавця – обов'язку забезпечити працівника роботою;  
з боку працівника – обов'язку виконувати трудові функції.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Як правильно оформити призупинення дії трудового договору ?

**Відповідь.** Призупинення оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому обов'язково зазначається:

причина призупинення (зокрема, обґрунтована неможливість виконання обов'язків);  
строки призупинення;  
спосіб зв'язку з працівником;  
ідентифікаційні дані працівника відповідно до вимог ст. 13 Закону № 2136;

умови відновлення дії трудових відносин.

Використано зразок з сайту: <https://factor.academy/blog/nakaz-pro-prizupinennya-trudovogo-dogovoru-priklad-ta-blank/>

Замість 10 календарних днів необхідно зазначати 14 календарних днів

**НАКАЗ**

\_\_\_\_\_ м. \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
(дата) (місце видавання)

**Про призупинення дії трудового договору \_\_\_\_\_**

Відповідно до ст. 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022, затвердженого Законом України від 24.02.2022 № 2102-IX, у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором

НАКАЗУЮ:

- Призупинити дію трудового договору \_\_\_\_\_ (ПРИЗВИЩЕ, Ім'я, По батькові) \_\_\_\_\_, РНОКП \_\_\_\_\_, з \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_, до відновлення можливості виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, у обох сторін трудових відносин.  
(посада) (дата)
- Начальнику відділу кадрів \_\_\_\_\_ (Ім'я, Прізвище) повідомити про призупинення дії трудового договору \_\_\_\_\_ (Ім'я, Прізвище) шляхом:  
(Ім'я, Прізвище)
  - ознайомлення під підпис із цим наказом (за можливості);
  - надсилання копії наказу електронною поштою або іншим засобом комунікації.
- Інспектору з кадрів \_\_\_\_\_ (Ім'я, Прізвище):
  - 1.1. Вести таблиць обліку використання робочого часу, невідпрацьованого у зв'язку із призупиненням дії трудового договору.
  2. Повідомити працівника про необхідність стати до роботи за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору у разі відновлення можливості виконувати свої обов'язки та прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану.
- Головному бухгалтеру \_\_\_\_\_ (Ім'я, Прізвище) вести облік та фіксувати заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати, розмір єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які підлягають відшкодуванню за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі та покладаються на державу, що здійснює збройну агресію проти України.

\_\_\_\_\_ (найменування посади керівника кадрових) \_\_\_\_\_ (підпис керівника) \_\_\_\_\_ (Ім'я, ПРИЗВИЩЕ)

З наказом ознайомлений(на): \_\_\_\_\_



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Як зміни в законодавстві стосуватимуться тих працівників, з якими трудові договори було призупинено ще у 2022 році? З багатьма немає зв'язку

Призупинення дії трудового договору після березня 2026 року з працівниками, які перебувають на ТОТ та за згодою сторін не хочуть й надалі перебувати на призупинені трудових відносин

Норма щодо неперевищення 90 календарних днів набирає чинності з 14 березня 2026 року.

З цієї дати відрахувати 90 календарних днів. За згодою з працівником продовжити призупинення трудового договору або відбудеться автоматичне поновлення трудового договору. У разі неможливості забезпечення працівника роботою або виконання трудових обов'язків працівником можливе припинення трудового договору з підстав, передбачених трудовим законодавством.

Наприклад, це можуть бути підстави:

- б) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ)
- 8-3) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпПУ);
- 4) прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпПУ, **крім зони активних бойових дій**);
- б) неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпПУ)

# Базові моменти

Чи має право людина з якою призупинено трудовий договір працювати в іншій організації?

**Відповідь.** Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці (<https://smu.dsp.gov.ua/news/inspektsiia-pratsi-informuie-chy-mozhlyve-pratsevlashtuvannia-pid-chas-pryzupynennia-dii-trudovoho-dohovoru/>)

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. Тож працівник, з яким призупинили трудовий договір, й надалі перебуває у трудових відносинах із підприємством та має основне місце роботи.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

**Чи має право людина з якою призупинено трудовий договір працювати в іншій організації?**

**Відповідь.** Східне міжрегіональне управління Державної служби України з питань праці *(продовження)*

Проте, працівники, з якими призупинено дію трудового договору на основному місці роботи, можуть працевлаштуватися на умовах повного робочого дня як сумісники. Вважаючи на те, що відповідно до Закону №2136 призупинення дії трудового договору можливе лише у період дії воєнного стану, працевлаштування на новому місці роботи можливо тільки до скасування воєнного стану. Тому, при працевлаштуванні працівник зобов'язаний повідомити свого нового роботодавця про наявне основне місце роботи та укласти трудовий договір тимчасово, на час до скасування воєнного стану. Згода основного роботодавця при цьому не потрібна.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Щодо працевлаштування посадової особи місцевого самоврядування на період призупинення трудового договору?

**Відповідь. Є особливості!**

Пунктом 2-8 Розділу XIII «ПРИКІНЦЕВІ ПОЛОЖЕННЯ» Закону України «Про запобігання корупції» встановлено,

що на період дії воєнного стану, ..., обмеження, встановлене пунктом 1 частини першої статті 25 цього Закону, не поширюється на..., **посадових осіб місцевого самоврядування (крім посадових осіб, посади яких віднесені до першої - третьої категорій), якщо такі особи перебувають у відпустці без збереження заробітної плати або у разі простою**, за умови що трудові договори (контракти), цивільно-правові договори про надання послуг або правочини у сфері підприємницької діяльності укладаються з юридичними особами приватного права або фізичними особами - підприємцями, стосовно яких такі державні службовці та посадові особи місцевого самоврядування протягом останнього року не здійснювали повноваження з контролю, нагляду або підготовки чи прийняття відповідних рішень щодо діяльності цих юридичних осіб або фізичних осіб - підприємців. Такі особи зобов'язані припинити зайняття іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) чи підприємницькою діяльністю відповідно до частини другої статті 25 цього Закону протягом 15 робочих днів з дня припинення простою або закінчення відпустки.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

**Нагадування щодо обмежень, передбачених п. 1 ч. 1 ст. 25 Закону України «Про запобігання корупції»**

**«Стаття 25. Обмеження щодо сумісництва та суміщення з іншими видами діяльності**

**1. Особам, зазначеним у пункті 1 частини першої статті 3 цього Закону, забороняється:**

**1) займатися іншою оплачуваною (крім викладацької, наукової і творчої діяльності, медичної практики, інструкторської та суддівської практики із спорту) або підприємницькою діяльністю, якщо інше не передбачено Конституцією або законами України; відпустки.»**



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Підстави для припинення дії трудового договору з працівником, який знаходиться на призупиненні.

**Відповідь.** 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.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення працівника за угодою сторін (п.1 ч. 1 ст. 36 КЗпП)

**Відповідь.** Згідно з п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП підставами припинення трудового договору є угода сторін.

У разі домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП (угода сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами.

Припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП застосовується у випадку взаємної згоди сторін трудового договору, пропозиція (ініціатива) про припинення трудового договору за цією підставою може виходити як від працівника, так і від роботодавця.

Законодавством не передбачено обов'язкової письмової форми угоди сторін про припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП. Така угода може бути оформлена між сторонами як шляхом подання працівником/цею заяви про звільнення за угодою сторін, та згоди роботодавця на його звільнення, так і шляхом внесення пропозиції (ініціативи) однією із сторін трудового договору, а сама угода сторін про припинення трудового договору може бути укладена в усній формі.

Однак для уникнення можливих непорозумінь доцільно зафіксувати всі домовленості щодо звільнення в письмовій формі, наприклад, у заяві працівника або угоді між ним і роботодавцем.

Саме ж оформлення припинення трудового договору за угодою сторін має бути належним чином оформлене в письмовій формі.

# Базові моменти

**Звільнення працівника за угодою сторін. Чи можливе відкликання заяви?**

**Відповідь.** КЗпП не містить положень щодо відкликання заяви на звільнення в такому випадку.

Отже, у випадку, коли сторони трудового договору вже мають домовленість про певну дату звільнення, то працівник вже не може відкликати свою заяву на звільнення.

Але, якщо роботодавець не заперечує та згоден на таке відкликання, то воно не буде порушенням. Про це зазначає Верховний Суд в Постанові № 9 (п. 8), де передбачається, що у випадку досягнення домовленості між працівником і роботодавцем про припинення трудового договору згідно з п. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін) договір припиняється в строк, визначений сторонами. Скасування домовленості про звільнення можливе лише за взаємною згодою на це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Таким чином, якщо працівник передумав і хоче відкликати свою заяву, йому необхідно отримати згоду другої сторони – роботодавця.

# Базові моменти

**Аналіз судової практики щодо звільнення працівника за угодою сторін засвідчує:**

мають місце трудові спори, що пов'язані насамперед зі зверненням працівників із позовами про їх звільнення за згодою сторін роботодавцем **без їх згоди**.

Див. постанова Верховного Суду від 16.02.2022 у справі №591/4938/18, постанова Верховного Суду від 01.12.2021 у справі № 591/1375/19, постанова Верховного Суду від 17.10.2018 у справі № 222/438/17-ц, постанова Верховного Суду від 20.06.2019 у справі № 264/2678/17, постанова Верховного Суду від 27.03.2019 у справі №524/3490/17-ц, постанова Верховного Суду від 20.03.2019 у справі № 487/5015/16-ц

Для з'ясування питання про законність припинення трудового договору за п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП (за угодою сторін), першочергове значення має:

- чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою;
- чи було волевиявлення працівника/ці на припинення трудового договору в момент видачі наказу про звільнення;
- чи не заявляв працівник/ця про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін;
- чи була згода роботодавця на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП )

**Відповідь.** Загальне правило – про звільнення за власним бажанням працівник повинен попередити роботодавця письмово за 2 тижні.

Письмове повідомлення здійснюється шляхом подання працівником заяви про звільнення.

З загального правила є винятки, коли звільнення здійснюється без попередження за 2 тижні, а саме:

бажання працівника звільнитися зумовлене неможливістю продовжувати роботу, тобто, у працівника, є поважні причини для звільнення, такі як (ч. 1 ст. 38 КЗпП): переїзд на нове місце проживання; переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість; вступ до закладу освіти; неможливість проживання у даній місцевості, підтверджена медичним висновком; вагітність; догляд за дитиною до досягнення нею чотирнадцятирічного віку або дитиною з інвалідністю; догляд за хворим членом сім'ї відповідно до медичного висновку або особою з інвалідністю I групи; вихід на пенсію; прийняття на роботу за конкурсом; інші поважні причини.

**Важливо!** Перелік поважних причин для звільнення без попередження за 2 тижні, зазначений у ч. 1 ст. 38 КЗпП, не є вичерпним, оскільки в цій нормі також вказано: «інші поважні причини».

# Базові моменти

## Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП )

Звільнення працівника за власним бажанням без двотижневого попередження також здійснюється у випадках, коли роботодавець не виконує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору, чинив мобінг (цькування) стосовно працівника або не вживав заходів щодо його припинення, що підтверджено судовим рішенням, що набрало законної сили (ч. 3 ст. 38 КЗпП).

У період дії воєнного стану є ще одна поважна причина для незастосування двотижневого строку попередження про звільнення за власним бажанням, яка передбачена ч. 1 ст. 4 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Зокрема, у зв'язку з веденням бойових дій у районах, в яких розташоване підприємство, установа чи організація, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівника, він може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві.

Але, є виняток, коли це правило не працює – у разі примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, а також у разі залучення працівника до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП )

### Щодо можливості відкликання заяви про звільнення

Працівник, який подав заяву на звільнення за власним бажанням, має право протягом двотижневого строку відкликати свою заяву і звільнення в цьому випадку не відбувається.

Виняток з цього правила: працівник не може відкликати свою заяву, якщо на його місце вже запрошений новий працівник у порядку переведення з іншого підприємства (ст. 24, ч. 2 ст. 38 КЗпП).

На цьому також наголошує Верховний Суд в п. 12 Постанови Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів».

Відкликання заяви на звільнення оформлюється відповідною заявою працівника про відкликання заяви на звільнення.

Зміст заяви приблизно такий: «Прошу вважати мою заяву про звільнення за власним бажанням від відкликаною».

На практиці бувають випадки, коли працівник повідомляє роботодавця про своє рішення не звільнитися в усній формі, але така форма повідомлення надалі може викликати суперечки між роботодавцем та працівником, тому доцільно відкликання заяви оформлювати письмово.

# Базові моменти

## Розірвання трудового договору, укладеного на невизначений строк (ст. 38 КЗпП )

### Ще один акцент

Щодо можливості звільнити працівника за власним бажанням без попередження за 2 тижні, якщо у працівника немає поважних причин для звільнення, а роботодавець згоден на звільнення без двотижневого попередження.

У цій ситуації краще звільнити працівника на підставі п. 1 ст. 36 КЗпП – за угодою сторін.

Звільнення за цією підставою не вимагає попередження працівником роботодавця про звільнення за 2 тижні.

Звільнення відбувається у строк, про який домовились сторони.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

**Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)**

Звільнення на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП здійснюється у разі, якщо працівник відсутній на роботі понад 4 місяці поспіль, і протягом цього періоду немає інформації про причини такої відсутності.

Важливо не ототожнювати цю підставу з підставою для звільнення за прогул (п. 4 ч.1 ст. 40 КЗпП)

Для припинення трудового договору відповідно до цієї підстави одночасно повинні бути дотримані дві обов'язкові умови:

- фактична відсутність працівника на робочому місці понад 4 місяці поспіль;
- відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад 4 місяці поспіль (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).

## Довідково:

КЗпП не конкретизовано, яким чином повинні бути доведені факти відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, але вони точно необхідні для видання розпорядження про припинення з таким працівником трудового договору.

Це можуть бути акти відсутності працівника на роботі



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)

Звільнення за цією підставою складається з 3 етапів

## ПЕРШИЙ

Фіксація факту відсутності працівника та інформації про нього протягом 4 місяців.

Використовуються всі можливі варіанти зв'язатися з працівником: зателефонувати йому за відомими номерами телефону; надіслати лист на адресу працівника з вимогою пояснити причини відсутності з повідомленням про вручення; написати повідомлення в месенджери.

Зафіксувати факт відсутності працівника актом (або декількома актами). Зазначити в такому акті факт відсутності інформації від працівника і про неможливість з ним зв'язатися.

У Табелі обліку робочого часу відсутність працівника проставляється позначкою «НЗ», тобто «відсутність з нез'ясовних причин».

# Базові моменти

Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)

Звільнення за цією підставою складається з 3 етапів

## ДРУГИЙ

Видання наказу про звільнення.

Наказ про звільнення оформляється не раніше спливу 4-місячного терміну з дати, коли працівник не з'явився на роботу, а також коли від нього нема відомостей.

У розділі наказу «Підстави» зазначаються всі документи, які були складені для фіксації факту відсутності працівника та інформації про нього.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)

Звільнення за цією підставою складається з 3 етапів

## ТРЕТІЙ

За загальним правилом у день звільнення роботодавець повинен розрахуватися з працівником у день звільнення і видати йому копію наказу та трудову книжку (якщо вона зберігається у роботодавця), ст. 47, 116 КЗпП.

Але у роботодавця немає зв'язку з працівником, вручити документи нема кому, а здійснення грошового розрахунку з працівником можливо тільки у випадку, якщо є дійсна зарплатна картка працівника.

Отже, у день звільнення працівника роботодавцю необхідно направити на адресу працівника лист з повідомленням про вручення, і у цьому листі повідомити працівника про звільнення і можливість отримати суми, що йому належать (можна додати до цього листа копію наказу про звільнення), а також про необхідність отримання трудової книжки (якщо вона зберігалась у роботодавця).

# Базові моменти

## Відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)

21.11.2022

Про звільнення  
Петра Перекотиполя

У зв'язку з тим, що Петро Перекотиполе відсутній на роботі та неможливо отримати інформацію про причини його відсутності з 19 липня 2022 р. по 21 листопада 2022 р.,

НАКАЗУЮ:

- Звільнити ПЕРЕКОТИПОЛЯ Петра Вікторовича, водія автотранспортних засобів адміністративно-господарського відділу, 21 листопада 2022 р. через відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль, пункт 8-3 частини 1 статті 36 КЗпП України.
- Бухгалтеру Кошель Галині виплатити Петру Перекотиполю компенсацію за два календарні дні щорічної основної відпустки за період роботи 25 червня 2022 р. — 21 листопада 2022 р.

Підстави: 1. Копія доповідної записки завідувача господарства Олега Дубового від 19.07.2022 № 39.

2. Копії актів про відсутність на роботі Петра Перекотиполя та інформації про причини його відсутності від 19.07.2022 № 1, від 20.07.2022 № 2, від 21.07.2022 № 3, від 22.07.2022 № 4, від 25.07.2022 № 5, від 26.07.2022 № 6, від 27.07.2022 № 7, від 28.07.2022 № 8, від 29.07.2022 № 9, від 31.08.2022 № 10, від 30.09.2022 № 11, від 31.10.2022 № 12, від 21.11.2022 № 13.

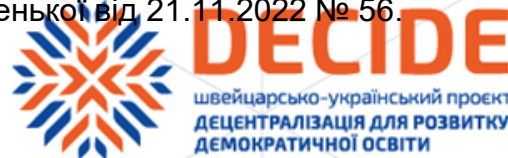
3. Копії актів про відвідування вдома Петра Перекотиполя від 25.07.2022 № 1, від 22.08.2022 № 2, від 26.09.2022 № 3, від 24.10.2022 № 4.

4. Копії листів Петру Перекотиполю від 25.07.2022 № 276, від 22.08.2022 № 314, від 26.09.2022 № 384, від 24.10.2022 № 441.

5. Роздруківка з автоматизованої системи обліку робочого часу «Цербер» з 19.07.2022 по 21.11.2022.

6. Доповідна записка начальника відділу кадрів Галини Добренької від 21.11.2022 № 56.

Директор



Олена ЩАСЛИВА

НАКАЗ

м. Зразків

№ 201/к/тр

# Базові моменти

## Аналіз судової практики

Якщо працівник не повідомляє роботодавцю про себе і про причини своєї відсутності, то це створює можливості для звільнення працівника за пунктом 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП. На це звернув увагу Красногвардійський районний суд (рішення від 17.01.2024 у справі № 204/15342/23).

Працівницю через месенджер повідомили про необхідність виходу на роботу за робочим місцем 01 серпня 2022 року. Але та жодним чином не відреагувала, відповідно, не приступила до виконання обов'язків. Наказ про її звільнення був прийнятий на підставі рапорту начальника юридичної служби, акта про відсутність на роботі, табеля обліку робочого часу.

Жінка подала позов. Але суд відзначив, що роботодавець вчинив належні дії з метою повідомлення про істотні умови праці, які належним чином були донесені до відома працівниці. При цьому у роботодавця не було достовірної інформації про причини відсутності працівника на роботі з 01 серпня 2022 року по 23 грудня 2022 року, що охоплює відсутність позивачки більш як 4 місяці поспіль, що передували даті її звільненню. При цьому працівниця протягом всього цього періоду часу не зверталася до роботодавця та жодним чином не повідомляла про себе та причини відсутності.

# Базові моменти

## Аналіз судової практики

Якщо ж неможливо встановити, кому саме адресовано повідомлення у месенджері, то це не є належним способом повідомлення інформації про себе роботодавцю. На це звернув увагу Святошинський районний суд м. Києва (рішення від 06.02.2024 у справі № 759/13201/23).

Під час провадження працівниця не заперечувала факт відсутності на робочому місці. Але стверджувала, що у роботодавця була інформація про причини її відсутності, яку вона надавала через один із месенджерів.

Водночас, суд звернув увагу на те, що з наданого в якості доказу скріншоту повідомлення не можливо встановити, кому саме воно адресоване. У цьому випадку факт інформування роботодавця суд вважав недоведеним належними та допустимими доказами. Тож у позові їй було відмовлено.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

Трудовий договір, укладений на невизначений строк, а також строковий трудовий договір до закінчення строку його чинності можуть бути розірвані роботодавцем у випадку прогулу (в тому числі відсутності на роботі більше трьох годин протягом робочого дня) без поважних причин

КЗпП визначає прогул як підставу для розірвання трудового договору з працівником з ініціативи роботодавця.

При цьому в постанові Пленуму Верховного Суду України від 06.11.1992 № 9 «Про практику розгляду судами трудових спорів» розкривається зміст поняття «прогул» як відсутність працівника на роботі протягом усього робочого дня, або більше ніж три години безперервно або сумарно протягом робочого дня без поважних причин.

Фактично відсутність працівника на роботі без поважних причин (прогул) за своєю природою є грубим порушенням трудової дисципліни і, як наслідок, тягне накладення одного з видів дисциплінарного стягнення – догану або звільнення з дотриманням правил, встановлених статтями 147 – 149 КЗпП.



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Важливо!

Законодавством не визначено переліку причин відсутності на роботі, які необхідно вважати поважними.

У кожному окремому випадку їх наявність або відсутність роботодавець визначає на власний розсуд.

Оцінка причин щодо її поважності повинна виходити з того, що ці причини мають бути істотними, тобто такими, які перешкоджають явці на роботу і не можуть бути усунені самим працівником.

Кожна з причин має бути належним чином підтверджена працівником.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Ще деякі акценти

Прогулом вважається відсутність працівника не просто на робочому місці, а на роботі.

Робота — поняття ширше, ніж робоче місце, і охоплює в цілому, наприклад, адміністративну будівлю, в якій є визначене для посадової особи місцевого самоврядування робоче місце.

У випадках, коли було зафіксовано прихід посадової особи на роботу (у приміщення адміністративної будівлі), однак вона не була присутня на своєму робочому місці, така посадова особа не може бути звільнена за прогул.

Такі дії посадової особи місцевого самоврядування можуть свідчити про **порушення нею трудової дисципліни, що може мати наслідком застосування до неї дисциплінарного стягнення у вигляді догани.**

Якщо до посадової особи раніше застосовувалися заходи дисциплінарного стягнення, така посадова особа може бути звільнена з ініціативи роботодавця на підставі п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП - у зв'язку із систематичним невиконанням працівником без поважних причин обов'язків, покладених на нього трудовим договором або правилами внутрішнього трудового розпорядку, а не за прогул.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Етапи звільнення за прогул

#### ЕТАП ПЕРШИЙ

Встановлення та фіксація факту відсутності працівника на роботі

#### ЕТАП ДРУГИЙ

З'ясування причин відсутності працівника на роботі

#### ЕТАП ТРЕТІЙ

Оформлення звільнення працівника



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Встановлення та фіксація факту відсутності працівника на роботі

Про факт відсутності працівника на роботі роботодавцю, як правило, повідомляє один із працівників або безпосередній керівник шляхом подання доповідної записки. Законодавство не встановлює вимог до форми доповідної записки, тому вона подається у довільній письмовій формі. У доповідній записці має зазначатися, що працівник відсутній не лише на робочому місці, а й на роботі в цілому.

Відсутність працівника на роботі доцільно також зафіксувати актом про відсутність працівника на роботі, підписаним не менше ніж 2 особами.

Загальні вимоги до складення доповідних записок та актів наведені в Типовій інструкції з діловодства в міністерствах, інших центральних та місцевих органах виконавчої влади, затвердженій постановою КМУ від 17.01.2018 р. № 55 та Правилах організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Мін'юсту 18.06.2015 № 1000/5



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Встановлення та фіксація факту відсутності працівника на роботі

Доповідну записку та акт про відсутність працівника на роботі необхідно оформити **безпосередньо в день нез'явлення працівника на роботі.**

В таких документах обов'язково потрібно вказати дату, конкретний час відсутності працівника.

Якщо працівник не виходить на роботу протягом декількох днів поспіль, варто скласти окремі акти за кожний день відсутності (може виявитися, що на певні дні, протягом яких працівник був відсутній на робочому місці, в нього є поважні причини, а на інші – ні)



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### З'ясування причин відсутності працівника на роботі

Необхідно спробувати зв'язатися з працівником: зателефонувати йому за номерами контактних телефонів, зазначеними в його особовій картці.

Якщо причини відсутності працівника не з'ясовано (з'ясовано, але є сумніви щодо правдивості пояснень працівника), як правило, вживаються додаткові заходи щодо з'ясування таких причин, наприклад, проводиться службове розслідування.

Проведення службового розслідування оформляється розпорядчим актом роботодавця, у якому дається доручення про проведення службового розслідування стосовно працівника, який відсутній на роботі, та з'ясування причин такої відсутності, визначаються виконавці такого доручення та строки його проведення. Розпорядчий документ видається роботодавцем в день отримання відповідної доповідної записки



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### З'ясування причин відсутності працівника на роботі

У разі появи працівника на роботі роботодавець повинен затребувати у нього письмові пояснення причини відсутності на роботі (вимога роботодавця може бути оформлена розпорядчим актом з встановленням строку, достатнього для підготовки пояснень працівником, який доводиться до відома працівника під підпис). Якщо працівник відмовляється дати пояснення, про це складається відповідний акт.

Якщо працівник на дзвінки не відповідає та не з'являється на роботі, вимога про надання письмових пояснень щодо причин відсутності на роботі надсилається такому працівнику на адресу реєстрації його місця проживання/на адресу його фактичного проживання (якщо він не проживає за місцем реєстрації).

Надсилати таку вимогу варто листом з описом вкладення та повідомленням про вручення.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### З'ясування причин відсутності працівника на роботі

За результатами службового розслідування складається акт, у якому відображаються результати вжитих заходів для з'ясування причин відсутності працівника на роботі, а також результати самого розслідування в цілому.

В акті повинні бути викладені причини відсутності працівника на роботі або вказано про те, що з'ясувати причини такої відсутності не вдалось.

Вказаний акт оформляється у довільній формі.

Акт за результатами службового розслідування складається наступного робочого дня після закінчення строку, наданого працівникові для надання письмових пояснень та підтверджуючих документів стосовно причин відсутності на роботі.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Важливо!

Звільнення працівника за прогул без отримання від нього письмових пояснень або складання акта про відмову надати такі пояснення є неправомірним (стаття 149 КЗпП).

### Важливо!

Відповідно до статті 149 КЗпП до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

### Важливо!

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) такого працівника.

### Важливо!

Під час прийняття рішення про звільнення за прогул стосовно окремих посад в органах місцевого самоврядування важливо враховувати особливості щодо тих категорій посад, на які особи затверджуються сільською, селищною, міською радою



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# Базові моменти

## Звільнення за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП)

### Важливо!

Звільнення працівника за прогул без отримання від нього письмових пояснень або складання акта про відмову надати такі пояснення є неправомірним (стаття 149 КЗпП).

### Важливо!

Відповідно до статті 149 КЗпП до застосування дисциплінарного стягнення роботодавець повинен зажадати від порушника трудової дисципліни письмові пояснення.

### Важливо!

Дисциплінарні стягнення застосовуються органом, якому надано право прийняття на роботу (обрання, затвердження і призначення на посаду) такого працівника.

### Важливо!

Під час прийняття рішення про звільнення за прогул стосовно окремих посад в органах місцевого самоврядування важливо враховувати особливості щодо тих категорій посад, на які особи затверджуються сільською, селищною, міською радою



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

# **Процедура звільнення під час простою нічим не буде відрізнятися від процедури звільнення під час роботи організації у звичайному режимі.**

**Звільнення під час простою є цілком законним, але обов'язково з дотриманням усіх вимог законодавства, зокрема КЗпП.**

**День звільнення для працівника може бути як простоем, так і звичайним робочим днем. Тож залежно від цього і буде нараховано або оплату простою, або зарплату.**

# Базові моменти

**Законодавство не містить норми, яка б забороняла звільнення під час простою.**

Причому це можливо:

- ✓ не лише, коли ініціатор звільнення працівник (ст. 38, 39 КЗпП),
- ✓ а й тоді, коли ініціатором звільнення є роботодавець (ст. 40 та 41 КЗпП),
- ✓ чи звільнення відбувається за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП)
- ✓ або за іншими підставами.



**DECIDE**

швейцарсько-український проект  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ

Дякуємо за увагу!



**DECIDE**

швейцарсько-український проєкт  
ДЕЦЕНТРАЛІЗАЦІЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ  
ДЕМОКРАТИЧНОЇ ОСВІТИ