

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Пропонуємо до уваги профспілкових фахівців, профактиву та спілчан найбільш суттєві зміни, які внесені Законом №2352 до Закону № 2136.

Особливості переведення та зміни істотних умов праці (ст.3 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

2. У період дії *воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці*, передбачених частиною третьою ст. 32 та ст. 103 КЗпП України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

Законодавці усунули колізію, яка виникла з прийняттям Закону №2136 між статтею 3 цього Закону та статтею 103 КЗпП. Наразі роботодавець повинен повідомити працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, не пізніше як до запровадження таких умов.

Особливості встановлення часу роботи та оплата праці (ст.6 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

1. Нормальна тривалість робочого часу у період дії воєнного стану *може бути збільшена до 60 годин на тиждень для працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо).*

2. Для працівників, *зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури (в оборонній сфері, сфері забезпечення життєдіяльності населення тощо)*, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу, тривалість робочого часу у період дії воєнного стану не може перевищувати **40** годин на тиждень.

3. П'ятиденний або шестиденний робочий тиждень встановлюється роботодавцем.

6. У період дії воєнного стану не застосовуються норми ст. 53, частини першої ст. 65, частин третьої - п'ятої статті 67, статей 71, 73, **78-1** КЗпП України та частини другої ст. 5 Закону України "Про відпустки".

7. У разі встановлення нормальної тривалості робочого часу відповідно до частин першої та другої цієї статті понад норму, встановлену відповідно до законодавства, оплата праці здійснюється у розмірі, збільшеному пропорційно до збільшення норми праці.

8. Норми частин першої, другої та п'ятої цієї статті не застосовуються до праці неповнолітніх.

Нова редакція частини першої ст.6 обмежила коло працівників для яких можливе збільшення тривалості робочого часу до 60 годин на тиждень. До таких осіб віднесено працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури. Тобто роботодавець має право (а не зобов'язаний) за необхідності збільшити робочий час цій категорії працівників.

В другій частині цієї статті зменшено максимальну тривалість робочого часу з 50 до 40 годин для працівників, яким відповідно до законодавства встановлюється скорочена тривалість робочого часу та встановлено, що ця норма може застосовуватися лише до працівників, зайнятих на об'єктах критичної інфраструктури.

До встановлення воєнного часу тривалість робочого часу для працівників, зайнятих на роботах з шкідливими і важкими умовами праці складала не більш, як 36 годин на тиждень.

Пункт 13 частини першої ст.1 Закону України «Про критичну інфраструктуру» від 16.11.2021 № 1882 (введено в дію 15.06.2022) дає таке визначення об'єктам критичної інфраструктури - це об'єкти інфраструктури, системи, їх частини та їх сукупність, які є важливими для економіки, національної безпеки та оборони, порушення функціонування яких може завдати шкоди життєво важливим національним інтересам.

Віднесення об'єктів до критичної інфраструктури здійснюється в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Виключено положення щодо встановлення роботодавцем п'ятиденного або шестиденного робочого тижня за рішенням військового командування разом із військовими адміністраціями. Тепер роботодавець самостійно приймає рішення про встановлення п'ятиденного чи шестиденного робочого тижня.

З частини шостої цієї статті виключено ст. 72 КЗпП, якою встановлюється компенсація за роботу у вихідний день, тож з 19 липня п.р. оплата за роботу у вихідний день має обчислюватися за правилами статті 107 КЗпП, за згодою сторін працівнику надається інший день відпочинку або проводиться оплата часу роботи у грошовій формі у подвійному розмірі.

Оскільки, Законом визначено, що у період дії воєнного стану не застосовуються норми статті 73 (святкові і неробочі дні), то з метою уточнення доповнено частину шосту цієї статті Законом статтею 78-1 КЗпП та аналогічною нормою Закону України «Про відпустки» щодо незастосування у період дії воєнного часу положення про неврахування святкових і неробочих днів при обчисленні тривалості щорічних відпусток.

В новій сьомій частині статті 6 чітко визначено, що у разі збільшення тривалості робочого часу до 60 чи 50 годин на тиждень, всі ці години оплачуються. При збільшенні норми праці пропорційно збільшується її оплата відносно нормальної тривалості робочого часу встановленої працівнику (ст.ст.50,51 КЗпП).

Частина восьма статті 6 не дозволяє роботодавцю збільшувати тривалість робочого часу неповнолітнім працівникам встановлену ст.51 КЗпП.

Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця (ст.7 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

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 дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.

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.

Роботодавець, який знаходиться у районах активних бойових дій має самостійно визначати порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів в залежності від ситуації та наявних у нього можливостей.

Надається можливість роботодавцю та працівнику встановити альтернативні способи комунікації та обміну документами.

Особливості залучення до роботи деяких категорій працівників (ст.9 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

~~*2. Працівники, які мають дітей (крім випадків, визначених ст. 8 цього Закону), у період дії воєнного стану можуть залучатися за їхньою згодою до нічних і надурочних робіт, робіт у вихідні, святкові і неробочі дні, направлятися у відрядження.*~~

Виключена частина друга статті 9, згідно з якою роботодавець мав отримати згоду у працівників (жінок, чоловіків), які мають дітей (будь-якого віку) для

залучення їх до роботи у нічний час, надурочну роботу, роботу у вихідні, святкові і неробочі дні, та направлення у відрядження. Діють норми статей 176, 177 КЗпП.

Відпустки (ст.12 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

1. У період дії воєнного стану надання працівнику щорічної основної відпустки за рішенням роботодавця може бути обмежено тривалістю 24 календарні дні за поточний робочий рік.

Якщо тривалість щорічної основної відпустки працівника становить більше 24 календарних днів, надання не використаних у період дії воєнного стану днів такої відпустки переноситься на період після припинення або скасування воєнного стану.

У період дії воєнного стану роботодавець може відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки. Норми частини сьомої ст. 79, частини п'ятої ст. 80 КЗпП України та частини п'ятої ст. 11, частини другої ст. 12 ЗУ "Про відпустки" у період дії воєнного стану не застосовуються.

У разі звільнення працівника у період дії воєнного стану йому виплачується грошова компенсація відповідно до ст. 24 ЗУ "Про відпустки".

4. У період дії воєнного стану роботодавець за заявою працівника, який виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, в обов'язковому порядку надає йому відпустку без збереження заробітної плати тривалістю, визначеною у заяві, але не більше 90 календарних днів, без зарахування часу перебування у відпустці до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України "Про відпустки".

Нова редакція цієї статті встановлює не обов'язок, а право роботодавця обмежувати тривалість щорічної основної відпустки працівника 24 календарними днями. До того ж обмеженню підлягає лише відпустка за поточний робочий рік, тож не використані щорічні основні відпустки не підпадають під дію цієї частини. Проте абзац третій частини першої цієї статті надає право роботодавцю відмовити працівнику у наданні невикористаних днів щорічної відпустки.

Нагадаємо, що відповідно до ст.6 Закону України «Про відпустки» щорічна основна відпустка більшої тривалості ніж 24 календарних дні встановлюється:

- промислово-виробничому персоналу вугільної, сланцевої, металургійної, електроенергетичної промисловості, а також зайнятому на відкритих гірничих роботах, на роботах на поверхні шахт, розрізів, кар'єрів і рудників, на будівельно-монтажних роботах у шахтному будівництві, на транспортуванні та збагаченні корисних копалин (максимально 28 к. днів);

- працівникам, зайнятим на підземних гірничих роботах та в розрізах, кар'єрах і рудниках (максимально 28 к. днів);

- воєнізованому особовому складу гірничорятувальних частин (максимально 30 к. днів);

- невоєнізованим працівникам гірничорятувальних частин (максимально 28 к. днів);

- керівним працівникам навчальних закладів та установ освіти, навчальних (педагогічних) частин (підрозділів) інших установ і закладів, педагогічним, науково-педагогічним працівникам та науковим працівникам (максимально 56 к. днів);

- особам з інвалідністю I і II груп (30 к. днів);

- особам з інвалідністю III групи (26 к. днів).

- особам віком до 18 років (31 к. день).

Отже, рішення про надання цієї відпустки зазначеним категоріям працівників повної тривалості чи обмеження її 24 календарними днями приймає роботодавець на власний розсуд. Якщо роботодавець обмежить тривалість відпустки, то після припинення або скасування воєнного стану роботодавець зобов'язаний буде надати працівнику всі дні невикористаної ним щорічної основної відпустки, а у разі звільнення виплатити компенсацію за всі дні невикористаної відпустки.

У період дії воєнного стану за працівниками зберігається можливість використання щорічних додаткових, соціальних, навчальних та інших відпусток тривалістю та на умовах, визначених законодавством про відпустки, про це говорить Мінекономіки в коментарі до Закону №2352 від 19.07.2022.

Законодавець призупинив норми КЗпП та ЗУ «Про відпустки», які встановлювали роботодавцю заборону не надавати щорічні відпустки повної тривалості протягом 2-х років підряд, а також не надавати їх протягом робочого року особам віком до 18 років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці.

Закон доповнено частиною четвертою, яка покладає на роботодавця обов'язок надати працівнику, який виїхав за кордон, чи внутрішньо переміщеній особі за їх заявою відпустку без збереження заробітної плати тривалістю не більше 90 календарних днів. Це новий вид відпустки без збереження заробітної плати, який надається в обов'язковому порядку на прохання працівника та за наявності підстав.

Як зазначає Мінекономіки, щоб отримати відпустку працівник має підтвердити факт виїзду за межі території України або набуття статусу внутрішньо переміщеної особи. Спосіб підтвердження факту виїзду за межі України не визначений законом, відтак рішення щодо надання відпустки у цьому випадку прийматиме роботодавець на підставі наданих працівником доказів, які в достатній мірі підтверджують цей факт.

Мінекономіки вважає, що у разі повернення працівника, який перебуває у відпустці відповідно до частини 4 статті 12 цього Закону, на територію України,

виходячи із умов її надання, вважається, що особа втрачає право вимагати продовження такої відпустки.

Призупинення дії трудового договору (ст.13 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

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.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. 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.

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

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником або профспілкою за дорученням працівника (працівників) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої

влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією.

Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

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

Призупинити дію трудового договору можна за наявності трьох умов:

- роботодавець не може забезпечити працівника роботою;*
- працівник не може виконувати роботи;*
- ці обставини викликані військовою агресією проти України.*

На думку Мінекономіки під неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Ініціатором призупинення трудового договору може бути будь яка сторона трудового договору, роботодавець або працівник.

Законом визначено Порядок відновлення дії трудового договору за ініціативою роботодавця, а саме, 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.

Що ж до порядку відновлення дії трудового договору призупиненого за ініціативою працівника законом він не передбачений.

Частиною другою цієї статті встановлені вимоги до порядку оформлення наказів (розпоряджень) про призупинення дії трудових договорів, зокрема в наказі зазначається:

- інформацію про причини призупинення дії трудового договору (неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки);
- спосіб обміну інформацією між сторонами;
- строк призупинення дії трудового договору;
- кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові працівників;
- реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта працівників;
- умови відновлення дії трудового договору.

Працівник або профспілка за дорученням працівника (працівників) у разі незгоди з наказом (розпорядженням) про призупинення дії трудового договору можуть оскаржити відповідний наказ до Держпраці.

З метою захисту прав працівників Держпраці, розглянувши скаргу, може за погодженням з військовою адміністрацією внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису. Разом з тим, Законом не визначено форму такого погодження, порядок та строки його отримання.

У разі скасування відповідного наказу (розпорядження) роботодавець має виплатити працівнику заробітну плату за весь час призупинення трудового договору, відповідно цей період буде включено до страхового стажу, стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку тощо.

Невиконання припису тягне за собою відповідальність передбачену законодавством України, зокрема, ст. 265 КЗпП, ст.188-6 КУпАП.

У разі незгоди з рішенням Держпраці роботодавець може оскаржити припис до суду у 10-ти денний термін.

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України (ст.15 Закону №2352):

1. Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів,

отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

2. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Нова стаття встановлює за рахунок яких коштів буде здійснюватися відшкодування втрачених грошових сум працівникам та роботодавцям.

Відповідно до пункту 4 Прикінцевих та перехідних положень цього Закону Кабінету Міністрів України доручено протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом опрацювати питання відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством.

Державний нагляд (контроль) за додержанням законодавства про працю (ст.16 Закону №2352):

1. У період дії воєнного стану центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, та його територіальні органи можуть здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів.

2. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) здійснюються у порядку, встановленому Законом України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

3. Позапланові заходи державного нагляду (контролю) у період дії воєнного стану здійснюються:

за наявності підстав, визначених абзацами п'ятим, восьмим, дев'ятим, десятим частини першої статті 6 Закону України "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності";

за зверненням Київської міської військової адміністрації або обласної військової адміністрації;

у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

У період дії воєнного стану у разі виконання в повному обсязі та у встановлений строк приписів про усунення порушень, виявлених під час здійснення позапланових заходів державного нагляду (контролю), штрафи, передбачені статтею 265 Кодексу законів про працю України, не застосовуються.

Постановою КМУ від 13.03.2022 № 303 на період воєнного стану було введено жорсткий мораторій на будь-які перевірки, зокрема й на перевірки Держпраці.

Цим Законом відновлено право Держпраці та її територіальним органам здійснювати за заявою працівника або профспілки позапланові заходи державного нагляду (контролю) за дотриманням законодавства про працю, з таких підстав та питань:

- 1) в частині дотримання вимог цього Закону;*
- 2) з питань виявлення неоформлених трудових відносин;*
- 3) законності припинення трудових договорів.*

Порядок здійснення позапланових заходів Держпраці встановлено ЗУ "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", з урахуванням особливостей, визначених цим Законом.

У період дії воєнного стану такі заходи здійснюються:

- за наявності підстав, визначених абзацами 5, 8-10, десятию частини першої ст. 6 ЗУ "Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності", а саме:

звернення фізичної особи (фізичних осіб) про порушення, що спричинило шкоду її (їхнім) правам, законним інтересам, життю чи здоров'ю, навколишньому природному середовищу чи безпеці держави, з додаванням документів чи їх копій, що підтверджують такі порушення (за наявності);

доручення Прем'єр-міністра України про перевірку суб'єктів господарювання у відповідній сфері у зв'язку з виявленими системними порушеннями та/або настанням події, що має значний негативний вплив на права, законні інтереси, життя та здоров'я людини, захист навколишнього природного середовища та забезпечення безпеки держави;

настання аварії, смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання, що було пов'язано з діяльністю суб'єкта господарювання;

звернення посадових осіб органів місцевого самоврядування про порушення суб'єктом господарювання вимог законодавства у випадках, коли право на подання такого звернення передбачено законом;

- за зверненням обласних, Київської міської військових адміністрацій;
- у зв'язку з невиконанням суб'єктом господарювання приписів про усунення порушень вимог законодавства, виданих після 1 травня 2022 року.

Якщо роботодавець у встановлений строк виконає в повному обсязі припис про усунення порушень, виявлених під час перевірки, до нього не будуть застосовуватися заходи впливу (штрафи), передбачені статтею 265 КЗпП.

Пункт 3 розділу «Прикінцеві положення» (п.3 р.3 Закону №2136 в редакції Закону №2352):

3. Цей Закон діє у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», та втрачає чинність з дня припинення або скасування воєнного стану, крім частини четвертої статті 13 та статті 15 цього Закону, які втрачають чинність з моменту завершення відшкодування працівникам та роботодавцям грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Після припинення воєнного стану залишаються чинними тільки норми частини четвертої ст.13 та ст.15 цього Закону, які надають можливість відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України.

Прикінцеві положення (Закону №2352):

1. Цей Закон набирає чинності з дня, наступного за днем його опублікування.

2. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору, виданим до набрання чинності цим Законом, таким працівником (працівниками) відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

Працівнику надано право оскарження наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору, а Держпраці за погодженням з військовою адміністрацією - вносити роботодавцеві припис про визнання відповідного наказу (розпорядження) таким, що втратив чинність.

*Правовий інспектор праці
Галина ПРОСЯНИК*