Про зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення трудового договору

З 14 червня п.р. набрав чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення трудового договору» від 1.05.2025 №4412-IX.

Цей Закон має на меті вирішити ряд проблем, які виникли при застосуванні норм Закону №2136, при призупиненні дії трудового договору і комунікації сторін, та забезпечити відновлення порушених прав працівників і роботодавців, попередити конфліктні ситуації і мінімізувати кількість судових позовів.

Отже, статтю 5 Закону №2136 **доповнили нормою, яка забороняє роботодавцю звільняти за прогул працівника, який відсутній на роботі, якщо його робоче місце розташоване на територіях активних бойових дій**. Час відсутності такого працівника на роботі не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку.

Статтю 7 **доповнено положеннями, які покладають на сторони трудових відносин, у тому числі під час призупинення трудового договору, обов'язок невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних**, а саме:

- адреси місцезнаходження (місця проживання),
- адреси електронної пошти (за наявності),
- номерів телефону тощо.

Тож роботодавці, у яких змінилися ці реквізити, мають подати документи про внесення відповідних змін до Єдиного державного реєстру юридичних осіб, фізичних осіб-підприємців та громадських формувань (далі – ЄДР).

Працівники також зобов'язані надіслати актуальну інформацію про засоби комунікації з ними на адресу місцезнаходження або електронну пошту роботодавця, зазначені в ЄДР. У разі відсутності у працівника такої можливості можна повідомити роботодавця телефоном – шляхом надсилання текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця.

На оновлення інформації законодавець дає сторонам трудового договору 60 календарних днів. Якщо одна зі сторін не оновить свої дані, здійснення іншою стороною комунікації за відомими їй адресою та телефоном вважатиметься належним виконанням її зобов'язання.

Змін зазнало також положення щодо призупинення дії трудового договору.

Так, **призупинення дії трудового договору за ініціативою однієї із сторін може здійснюватися сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів, але не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.** За згодою сторін – може бути продовжений на більший

строк, але в будь якому разі не більше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану.

У разі прийняття роботодавцем рішення про дострокове скасування призупинення дії трудового договору, він повинен повідомити працівника про необхідність стати до роботи за 14 календарних днів.

У разі відсутності у однієї зі сторін трудового договору поштового та/або електронного зв'язку за останніми відомими контактними даними, визначені законодавством вимоги щодо повідомлення другої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або припинення/розірвання трудового договору не застосовуються.

У разі неможливості виконання своїх обов'язків сторонами трудового договору, дію якого відновлено цей трудовий договір припиняється з підстав, визначених законом. При звільненні роботодавець зобов'язаний не пізніше наступного робочого дня після пред'явлення звільненим працівником письмової вимоги провести розрахунок з ним, а також видати трудову книжку або її дублікат, у разі її втрати чи відсутності доступу до неї.

Наказ роботодавця, яким визначено строк призупинення дії трудового договору, що перевищує 90 календарних днів, втрачає чинність наступного дня після закінчення строку, визначеного законом, крім випадку його продовження за домовленістю сторін – ця норма вводиться в дію через дев'ять місяців з дня набрання чинності Законом.

Тобто, якщо роботодавець не погодиться на продовження строку призупинення трудового договору, то з 14 березня 2026 року працівник має приступити до роботи, а у разі відмови – буде звільнений.

Підготувала Галина Просяник
16.06.2025