

Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 22 / 62

10 липня 2026 року

м. Запоріжжя

Нова система оплати праці: що пропонує законопроект № 14387

В Україні може відбутися одна з найбільш масштабних реформ у сфері оплати праці за останні роки. У Верховній Раді обговорюється законопроект № 14387 «Про справедливую систему оплати праці в Україні», який вже отримав рекомендацію профільного Комітету для розгляду Парламентом у першому читанні. Документ пропонує повністю переглянути підходи до формування заробітної плати та встановити єдині правила для державного, приватного і громадського секторів.

Що пропонують змінити? Перехід на грейдову систему оплати праці. Замість звичної тарифної сітки пропонується впровадження грейдів – системи, де рівень оплати визначатиметься складністю посади, відповідальністю, кваліфікацією працівника та ринковою вартістю роботи. Фактично це означає відхід від формального підходу до більш гнучкої моделі винагороди.

Нова структура заробітної плати

Законопроект передбачає поділ виплат на три складові: основна (стала) заробітна плата; додаткова (варіативна) частина – премії, доплати, надбавки; додаткові бенефіти від роботодавця – соціальні пакети, програми підтримки працівників, інші форми заохочення. Мінімальна зарплата – як гарантований соціальний стандарт. Документ уточнює, що мінімальна заробітна плата є державною гарантією, нижче якої роботодавець не має права оплачувати виконану працівником норму праці незалежно від форми власності підприємства чи системи оплати.

Встановлення єдиних принципів формування оплати праці

Серед основних принципів: справедливість; недискримінація; ринкова відповідність; фінансова обґрунтованість; прозорість; стабільність; добровільність погодження умов оплати праці. Введення режиму конфіденційності заробітної плати. Одна з найбільш дискусійних новел – запровадження так званої таємниці оплати праці. Під захистом може опинитися інформація щодо: посадових окладів; структури заробітної плати; індивідуальних нарахунків конкретним працівникам; внутрішніх систем преміювання та інших програм заохочення.

Нові механізми державного контролю

Передбачається створення спеціальних інструментів регулювання – Виконавчого та Генерального табелів, які визначатимуть допустимі межі річної оплати праці для посад у сфері публічної служби.

Коли можуть запрацювати зміни?

У разі прийняття закон набере чинності з **1 січня 2027 року**. Важливо й те, що після набрання чинності саме цей закон матиме пріоритет, навіть якщо інші спеціальні закони передбачатимуть вищі граничні розміри оплати праці.

Що це означає для роботодавців?

У разі ухвалення документу бізнесу, державним органам та кадровим службам доведеться переглянути внутрішні положення про оплату праці, системи преміювання, штатні розписи та підходи до кадрової політики. Законопроект може стати точкою повного перезавантаження трудових відносин у сфері винагороди за працю.

Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради

В Україні знову пропонують запровадити 4-денний робочий тиждень: зареєстровано урядову петицію

На сайті Урядових петицій з'явилася ініціатива щодо запровадження в Україні 4-денного робочого тижня без зменшення заробітної плати. Автор петиції пропонує законодавчо скоротити норму робочого часу до 32 годин на тиждень та розпочати державний пілотний проєкт із подальшим поширенням нової моделі на всі сфери економіки

На сайті Урядових петицій зареєстровано петицію щодо розробки та впровадження державної програми переходу на 4-денний робочий тиждень (32 години) без зниження рівня заробітної плати.

З метою підвищення продуктивності праці, покращення ментального та фізичного здоров'я громадян, а також адаптації українського ринку праці до сучасних європейських стандартів пропонують:

ініціювати, обов'язкові для всіх форм власності, зміни до [Кодексу законів про працю України](#) щодо встановлення чіткої норми робочого часу – не більше **4 робочих днів (32 години)** на тиждень із обов'язковим збереженням повного розміру заробітної плати та права на належний відпочинок;

запровадити обов'язковий державний пілотний проєкт із чітким визначенням переліку галузей, бюджетних установ та приватних підприємств, для яких перехід на 4-денний робочий тиждень буде,

обов'язковим для виконання, на першому етапі реформи, з подальшим обов'язковим масштабуванням цього досвіду на всю країну.

Джерело: [Урядовий портал](#)

Верховна Рада ухвалила у другому читанні та в цілому законопроект №15111-д, яким зменшили податкове навантаження для фізичних осіб, які офіційно здають нерухомість в оренду.

Ідеться про зниження ставки податку на доходи фізичних осіб для орендодавців **з 18% до 5%**.

Наразі власники житла, які офіційно декларують дохід від оренди, мають сплачувати 18% ПДФО та 5% військового збору.

Законопроект вносить змін до Податкового кодексу України та інших законодавчих актів щодо впровадження міжнародного автоматичного обміну інформацією про доходи, отримані через цифрові платформи, а також оподаткування таких доходів.

Однак до документа також була правка: дохід фізичної особи — орендодавця від надання в оренду житлової або нежитлової нерухомості, оподатковуватиметься за ставкою 5% ПДФО.

Орендодавець за результатами року має подати річну податкову декларацію і самостійно сплатити податок до бюджету.

За підсумками позаминулого року дохід від здачі житла в оренду задекларували лише 900 українців. Ще близько 56 тисяч ФОПів здають майно в оренду на спрощеній системі оподаткування.

Для країни з багатомільйонним житловим фондом це свідчить про те, що більша частина ринку оренди залишається в тіні.

Очікується, що нижча ставка податку (5% плюс 5% військового збору), фактично у 10%, замість 23%, може створити для орендодавців простіший і зрозуміліший стимул укладати договори і декларувати доходи.

Для держави це також означає можливість поступово виводити ринок оренди з тіні без посилення фіскального тиску.

Джерело: <https://epravda.com.ua/>

Аспекти трудових відносин

Війна докорінно змінила ринок праці в Україні. Мільйони людей – внутрішньо переміщені особи, ветерани, жінки з дітьми, люди старшого віку – опинились у нових реаліях, не знаючи своїх прав. За даними Держпраці, значна частина трудових порушень пов'язана саме з незнанням законодавства: люди погоджуються на роботу без договору, не знають, як захиститись від незаконного звільнення або бояться, що офіційне працевлаштування позбавить їх соціальної допомоги.

Щоб змінити це, було запущено **портал 360.pratsia.in.ua** – місце, де зібрана практична інформація про всі аспекти трудових відносин в Україні. На порталі доступні:

- покрокові пояснення трудових прав;
- матеріали з безпеки та гігієни праці, зокрема інфографіки;
- інформація про захист від примусової праці та торгівлі людьми.

“Праця360 – це відповідь держави на реальний запит людей: говорити про права зрозумілою мовою і бути поруч тоді, коли це найбільше потрібно. Ми хочемо, щоб кожен працівник і роботодавець знав де можна отримати відповіді на найнагальніші питання” , – розповідає Ігор Дегнера, Голова Державної служби України з питань праці.

Портал орієнтований насамперед на тих, хто найбільше потребує підтримки:

внутрішньо переміщені особи, зокрема щодо офіційного оформлення та збереження соціальних виплат;

ветерани – трудові гарантії під час повернення до цивільного ринку праці;

молодь та студенти – перший досвід роботи та базові права найманого працівника;

жінки з дітьми – права під час вагітності, декрету та гнучкий графік;

люди старшого віку – захист від дискримінації та особливості офіційної зайнятості для пенсіонерів;

роботодавці малого та середнього бізнесу – покрокові інструкції щодо оформлення персоналу.

Міжнародний досвід показує: поінформована людина краще захищена від експлуатації. Завдяки підтримці Уряду Бельгії, ресурс безкоштовний і доступний для всіх українців.

“Сьогодні мільйони українців адаптуються до нових умов праці, змінюють місце проживання та опановують нові професії. Саме тому доступ до надійної інформації про трудові права набуває особливого значення. Праця360 допоможе людям краще орієнтуватися у своїх правах та обов’язках, своєчасно розпізнавати порушення та уникати ризиків трудової експлуатації, сприяючи формуванню культури дотримання трудових прав в Україні.

Джерело: <https://news.dtki.ua/>

Зміни з 1 липня 2026 року

Для поповнення карток через термінали знадобиться підтвердження операції

26 червня набрала чинності постанова № 67, яка посилює правила проведення готівкових операцій через платіжні термінали самообслуговування.

Відтепер під час будь-якої транзакції користувачеві потрібно додатково вводити одноразовий код підтвердження. Нові вимоги мають посилити фінансовий моніторинг, ускладнити проведення анонімних готівкових операцій та протидіяти відмиванню коштів.

Для ветеранів розширять умови програми «ЄОселя»

З 17 липня набудуть чинності зміни до державної програми «ЄОселя», які розширюють пільгові умови для ветеранів війни, членів сімей загиблих Захисників і Захисниць України, а також окремих категорій резервістів.

Держава компенсуватиме процентну ставку за іпотекою до 3% річних протягом перших 10 років дії кредитного договору та до 6% річних починаючи з одинадцятого року. Нові умови поширюватимуться лише на кредити, оформлені після набрання чинності постановою.

Військовослужбовці отримуватимуть виплати за новою системою

З липня військовослужбовці почнуть отримувати грошове забезпечення за новою системою, яку уряд запровадив із 1 червня 2026 року. Перші виплати за оновленими правилами нарахують саме в липні.

Для військовослужбовців, які не отримують інших додаткових винагород, передбачена щомісячна доплата 10 тис. грн. Разом із базовим грошовим забезпеченням мінімальна сума виплат становитиме від 30 тис. грн на місяць, із яких 20 тис. грн – базова виплата, а 10 тис. грн – мотиваційна надбавка.

Окремі винагороди передбачені для військових, які виконують бойові завдання. За відновлення або повернення позицій встановлено 20 тис. грн за добу, а за штурм і захоплення позицій противника – 40 тис. грн за добу. Крім цього, нова система передбачає додаткові виплати за окремі підтверджені результати бойових дій.

Частина пенсіонерів отримає вікові надбавки

З 1 липня частина пенсіонерів почне отримувати вікові доплати до пенсії. Надбавки призначаються автоматично після досягнення відповідного віку **й не потребують звернення до Пенсійного фонду.**

Розмір щомісячної доплати залежить від віку пенсіонера:

від 70 до 74 років – 300 грн;

від 75 до 79 років – 456 грн;

від 80 років – 570 грн.

Якщо пенсіонер досягає відповідного віку протягом місяця, у перший місяць надбавку нарахують пропорційно кількості днів після дня народження. Повну суму виплачуватимуть уже з наступного місяця.

Вікова надбавка не призначається, якщо загальний розмір пенсії перевищує **10 340,35 грн.**

Частина ВПО продовжить отримувати державну допомогу

У липні внутрішньо переміщені особи й надалі отримуватимуть державну допомогу за оновленими правилами, які уряд запровадив навесні. Після змін, які уряд ухвалив навесні, максимальний строк виплат збільшили з 24 до 30 місяців, а окремі категорії переселенців отримують допомогу автоматично.

Без повторного звернення виплати продовжать:

пенсіонерам, якщо їхній щомісячний дохід не перевищує 10 380 грн;

особам з інвалідністю I та II груп;

дітям з інвалідністю до 18 років;

дітям-сиротам і дітям, позбавленим батьківського піклування, до 23 років;

прийомним батькам, опікунам і піклувальникам.

Розміри допомоги не змінилися: 3000 грн виплачують на кожну дитину та особу з інвалідністю, 2000 грн – іншим категоріям внутрішньо переміщених осіб.

Окремо уряд спростив умови призначення допомоги для дітей. Виплата 3000 грн на дитину тепер не залежить від доходів батьків, якщо сім'я відповідає майновим критеріям програми. Крім того, люди, яким раніше відмовили через перевищення дохідного порогу, можуть повторно подати заяву після зміни обставин.

На АЗС почнуть продавати бензин Е10

З 1 липня в Україні набудуть чинності нові вимоги до автомобільних бензинів. Пальне має містити не менше 7% біоетанолу, а відповідно до Технічного регламенту маркуватиметься як Е10. Водночас звичні для водіїв позначення А-95 чи А-98 не зникнуть, адже вони вказують на октанове число, а не на вміст біокомпонентів.

Нові вимоги поширюються лише на автомобільні бензини. Вони не стосуються дизельного пального, бензинів з октановим числом 98 і вище, а також пального, яке постачається для потреб Збройних сил України, державного резерву та створення мінімальних запасів нафти і нафтопродуктів.

Перехід є частиною гармонізації українського паливного ринку з європейськими стандартами. Позначення Е10 означає, що бензин може

містити від 7 до 10% біоетанолу, тоді як цифра після літери «Е» вказує на максимально допустимий вміст біокомпонентів у пальному.

Держпраці перевірятиме роботодавців за новими правилами

З 1 липня Державна служба з питань праці розпочне перевірки роботодавців щодо виконання нормативів працевлаштування людей з інвалідністю.

Компанії, у яких працює від 8 до 25 осіб, повинні працевлаштувати щонайменше одну людину з інвалідністю. Для підприємств із більшою кількістю працівників норматив становить 4% середньооблікової чисельності персоналу.

Замість системи щорічних штрафів уряд запровадив щоквартальні цільові внески. Якщо роботодавець не виконує норматив, він має самостійно сплачувати внесок за кожне незайняте робоче місце. На період воєнного стану його розмір становить 20% середньомісячної заробітної плати на підприємстві за кожен місяць невиконання нормативу в межах кварталу.

Розпочнеться реєстрація електронних кабінетів вступників

З 1 липня абітурієнти зможуть зареєструвати електронні кабінети на порталі ЄДЕБО для участі у вступній кампанії 2026 року.

Подання заяв на вступ до закладів вищої освіти триватиме з 19 липня до 1 серпня. Вступники можуть подати до 10 заяв, із яких не більше п'яти — на місця державного або регіонального замовлення. Для кожної заяви на бюджет необхідно визначити пріоритет від 1 до 5, який після подання змінити вже не можна.

Основним критерієм вступу залишаються результати Національного мультипредметного тесту (НМТ), складеного у 2023–2026 роках. Для окремих категорій вступників, зокрема ветеранів війни, колишніх військовополонених та деяких інших осіб, законодавство передбачає спеціальні умови вступу.

Джерело: <https://explainer.ua/>

Правила надомної та дистанційної роботи в Україні

Сьогодні робота поза межами приміщення роботодавця стала нормою, але законодавство чітко розділяє її на два різні види: **надомну та дистанційну**. Хоч, на перший погляд, вони схожі, правила для працівника та роботодавця у цих випадках суттєво відрізняються

Надомна робота передбачає виконання завдань:

за місцем проживання працівника;

в іншому обраному ним приміщенні, яке має чітку адресу.

Робоче місце працівника є постійним. Змінювати його за власним бажанням без згоди керівництва не можна

Водночас відмова у зміні локації з боку роботодавця має бути обґрунтованою.

На працівника **поширюється загальний графік роботи** підприємства, установи чи організації. Це означає, що тривалість робочого дня та перерви відповідають правилам внутрішнього розпорядку компанії, якщо інше не прописано в договорі.

Роботодавець **зобов'язаний надати необхідні:**

інструменти;

матеріали;

техніку.

Якщо працівник використовує власні засоби виробництва, він має право на отримання компенсації.

Такий формат запроваджується для фахівців, які вже мають практичні навички для виконання роботи або пройшли відповідне навчання.

Дистанційна робота – це форма організації праці, за якої завдання виконуються у будь-якому місці на вибір працівника за допомогою інтернету та сучасних засобів зв'язку.

Працівник самостійно визначає, де йому працювати, та несе особисту відповідальність за безпеку та умови праці на цьому місці.

Людина сама розподіляє свій робочий час. Загальні правила внутрішнього розпорядку компанії на дистанційну роботу не поширюються, проте загальна кількість робочих годин не повинна перевищувати встановлені законом норми

Важливою гарантією є період відпочинку, під час якого працівник може не відповідати на дзвінки чи повідомлення керівництва. Це не вважається порушенням дисципліни.

За домовленістю дистанційну роботу можна поєднувати з періодичними візитами до офісу чи на територію роботодавця.

Законодавство передбачає можливість тимчасового переходу на дистанційну роботу (терміном до двох місяців), якщо на основному робочому місці працівник зазнав дій, що мають ознаки дискримінації.

Незалежно від обраної форми, тривалість робочого часу має відповідати державним нормам, а всі умови роботи повинні бути чітко зафіксовані у трудовому договорі

Джерело: Держпраці

Зарплата «в конверті»

Багато працівників, обираючи роботу, звертають увагу насамперед на розмір заробітної плати. Однак не менш важливим є те, чи оформлені трудові відносини офіційно. Зарплата «в конверті» може здаватися вигідною сьогодні, але в майбутньому створює чимало ризиків

Офіційне працевлаштування – це робота на підставі трудового договору з виплатою заробітної плати, сплатою податків та єдиного соціального внеску.

Переваги офіційного працевлаштування:

гарантована та своєчасна виплата заробітної плати;
оплачувана щорічна відпустка;
оплата лікарняних;
страховий стаж для майбутньої пенсії;
соціальні гарантії та державний захист;
можливість отримання кредиту чи іпотеки завдяки підтвердженому доходу;
захист трудових прав у разі виникнення спорів з роботодавцем.

Чим небезпечна зарплата «в конверті»?

Працівник ризикує:

залишитися без оплачуваної відпустки та лікарняних;
втратити страховий стаж;
не отримати належні виплати у разі звільнення;
не мати можливості довести реальний розмір заробітної плати;
втратити право на окремі види соціальної допомоги.

Чому варто задуматися про майбутнє?

Сьогодні неофіційна зарплата може здаватися вигідною, але саме офіційні внески формують пенсійні права та забезпечують соціальний захист у разі хвороби, втрати роботи чи інших життєвих обставин.

При працевлаштуванні варто звернути увагу на:

наявність трудового договору;
офіційний наказ про прийняття на роботу;
повідомлення про прийняття працівника;
офіційну виплату заробітної плати.

Джерело: Інспекція з питань праці та зайнятості населення
Дніпровської міської ради

Індексація зарплати у липні та серпні 2026: суми вже відомі

Індекс інфляції за червень уже оприлюднено, а це означає, що суми індексації на липень і серпень остаточно визначені. Хто має індексувати зарплату, скільки саме нараховувати та чи можна законно уникнути індексації?

Цьогоріч законодавець знову «обнулив» індексацію Це вимога статті [ст. 41](#) Закону України [від 03.12.2025 №4695-IX](#) «Про Державний бюджет України на 2026 рік». Беручи до уваги попередні роз'яснення Мінсоцполітики, січень 2026 року став новим базовим місяцем.

Вже з лютого розраховуємо індекс споживчих цін (ІСЦ). Вперше індексація у 2026 році могла виникнути у квітні, але не було перевищено поріг індексації..

Маємо показник індексу інфляції за червень – 99,9%. Звідси:

за базового місяця січень 2026 року вперше поточна індексація виникала у червні на суму 139,78 грн. Сума індексації не зміниться у липні та серпні;

за базового місяця – лютий 2026 року, сума індексації у червні складала 103,17 грн. І так саме, вона не зміниться ні у липні, ні у серпні.

Які ж рішення на сьогодні ви маєте: підвищити зарплату у липні. Але у цьому разі важливо, щоб підвищення окладів було більшим, ніж сума можливої індексації липні. Іншими словами, якщо у Вас базовий місяць січень 2026 року, підвищення має бути щонайменше на 140 грн, якщо базовий місяць лютий 2026 року – 104 грн.

не розглядати підвищення окладів у липні, а продовжувати індексувати зарплату. За «базового» місяця – січень 2026 року, Ви маєте проіндексувати зарплату у липні та серпні на суму 139,78 грн:

Висновки:

За базового місяця, січень – 2026 року, індексація зарплати не виникала по травень включно.

Поточна індексація з'явилася у червні. Суми поточної індексації не зміниться у липні та серпні. Індексація можливо лише за базових місяців січень та лютий 2026 року.

Ви маєте можливість позбутися індексації. Якщо підвищуєте зарплату у липні, зважайте на суму можливої індексації у цьому місяці. Тобто, сума підвищення у липні має складати щонайменше 140 грн, за базового місяця січень 2026 року. Якщо не підвищуєте оклад, проіндексуйте зарплату і у липні і у серпні на суму 139,78 грн.

Джерело: [7eminar](#)

Чи може роботодавець встановити в контракті зарплату, нижчу за передбачену колективним договором?

Відповідь на це запитання надав Верховний Суд

3 червня 2026 року у справі №182/6943/23 Верховний Суд ухвалив постанову, яка, без перебільшення, має серйозне значення для всієї

практики трудових спорів, пов'язаних з оплатою праці керівників комунальних та державних підприємств.

Чи може роботодавець через контракт встановити працівнику менш вигідні умови оплати праці, ніж передбачено колективним договором?

Відповідь суду однозначна: **ні, не може.**

Суть спору

Позивач понад п'ять років працював директором комунального підприємства «Ритуальна служба» Нікопольської міської ради.

З ним укладалися строкові контракти, у яких визначався посадовий оклад.

Після звільнення працівник звернувся до суду і заявив, що протягом 2016 – 2017 років роботодавець систематично недоплачував йому заробітну плату.

Проблема полягала в тому, що розмір окладу у контрактах був нижчим, ніж той, який прямо передбачав чинний на підприємстві колективний договір.

Сума недоплати – понад 145 тисяч гривень.

Спочатку місцевий та апеляційний суди відмовили у позові. Адже:

працівник добровільно підписував контракт;

з умовами оплати погоджувався;

претензій роботодавцю не заявляв;

контракт є спеціальною формою трудового договору.

Фактично суди виходили з принципу: «Підписав – отже погодився».

Але Верховний Суд у 2024 році скасував ці рішення.

Позиція Верховний Суд

Суд прямо застосував статтю 5 Закону України від 01.07.1993 № 3356-XII «Про колективні договори та угоди». Норма достатньо категорична:

Забороняється включати до трудових договорів умови, які погіршують становище працівника порівняно з колективним договором.

Тобто навіть якщо працівник добровільно підписав контракт – це **не означає, що роботодавець отримав право погіршити його трудові гарантії**. А сам факт підписання контракту не легалізує порушення трудового законодавства.

Водночас підприємство посилялося на постанову КМУ від 19.05.1999 №859, яка регулює оплату праці керівників державних і комунальних підприємств.

Фактично відповідач стверджував, що оскільки керівник працює за контрактом, саме контракт визначає оплату праці.

Але Верховний Суд не погодився. Суд прямо зазначив: наявність контракту не означає, що колективний договір перестає діяти;

контракт не є автономним джерелом права, яке може скасувати гарантії, встановлені колективним договором.

Також Верховний Суд послався на рішення Конституційного Суду України від 12.07.2019 №5-р(І)/2019.

Позиція КСУ полягає в тому, що сторони контракту можуть відступати від загального регулювання трудових відносин. Але лише за однієї умови, якщо таке відступлення не погіршує становище працівника.

Ця правова позиція потенційно впливає на тисячі трудових відносин, де працівники працюють за контрактом.

Зокрема:

керівники комунальних підприємств;

директори державних підприємств;

посадові особи публічного сектору;

працівники, щодо яких укладаються спеціальні трудові контракти.

Постанова Верховного Суду від 03.06.2026 фактично формує важливий стандарт – навіть якщо працівник працює за контрактом, роботодавець не має права встановлювати умови праці, які є гіршими за умови колективного договору.

Джерело: Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради

Рішенням Конституційного Суду України від 04 вересня 2019 року № 6-р(ІІ)/2019 визнано такими, що відповідають Конституції України (є конституційними), положення частини третьої статті 40 КЗпП.

Разом з тим, Конституційний Суд України зазначив, що не може бути дискримінації у реалізації працівниками трудових прав. Порушення їх рівності у трудових правах та гарантіях є недопустимим, а будь-яке обмеження повинне мати об'єктивне та розумне обґрунтування і здійснюватися з урахуванням та дотриманням приписів Конституції України та міжнародних правових актів. Положеннями частини третьої статті 40 КЗпП закріплені гарантії захисту працівника від незаконного звільнення, що є спеціальними вимогами законодавства, які мають бути реалізовані роботодавцем для дотримання трудового законодавства.

Однією з таких гарантій є, зокрема, сформульована у законодавстві заборона роботодавцю звільняти працівника, який працює за

трудовам договором і на момент звільнення є тимчасово непрацездатним або перебуває у відпустці.

Отже, нерозповсюдження такої вимоги на трудові правовідносини за контрактом є порушенням гарантій захисту працівників від незаконного звільнення та ставить їх у нерівні умови порівняно з працівниками інших категорій.

Конституційний Суд України дійшов висновку, що положення частини третьої статті 40 КЗпП є такими, **що поширюються на усі трудові правовідносини та не суперечать Конституції України.**

Отже, пряма заборона на звільнення у період тимчасової непрацездатності, закріплена у частині третій статті 40 КЗпП, є самостійною гарантією. Така, гарантія поширюється не тільки на підстави припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця, а і на всі інші підстави звільнення, в тому числі, закінчення строку трудового договору, звільнення з підстав передбачених контрактом та ін.

Однак, зазначену гарантію не варто ототожнювати з підставами звільнення. Іншими словами, звільнення працівника у період тимчасової непрацездатності, за наявності на те законних підстав для звільнення (як-то закінчення строку трудового договору тощо), свідчить про порушення гарантії, передбаченої частиною третьою статті 40 КЗпП, а не про відсутність законних підстав для звільнення.

У постанові від 15 вересня 2020 року в справі № 205/4196/18 Велика Палата Верховного Суду зробила правовий висновок про те, що в разі порушення гарантії, встановленої частиною третьою статті 40 КЗпП, негативні наслідки необхідно усувати шляхом зміни дати звільнення позивача, визначивши датою припинення трудових відносин перший день після закінчення періоду тимчасової непрацездатності (відпустки).

Як виправити помилку в прізвищі працівника в повідомленні про прийняття?

При подачі повідомлення про нового працівника була допущена помилка в прізвищі. Як виправити прізвище працівника?

У разі допущення помилки та необхідності внесення змін до повідомлення про прийняття працівника на роботу подається повідомлення типу «скасовуюче» з помилковими даними і одночасно повідомлення типу «початкове» з правильними даними.

Механізм подання та коригування повідомлення про прийняття працівника на роботу/укладення гіг-контракту регулюється Порядком

повідомлення Державній податковій службі та її територіальним органам про прийняття працівника (домашнього працівника) на роботу/укладення гіг-контракту або припинення трудового договору з домашнім працівником, затвердженим постановою КМУ від 17.06.2015 №413.

Далі надаємо покроковий алгоритм дій:

сформуєте повідомлення з типом «скасовуюче», повністю продублювавши в ньому дані з первісного помилкового повідомлення (тобто з тим самим неправильним прізвищем), щоб анулювати попередній запис у базах ДПС/ПФУ;

сформуєте нове повідомлення з типом «початкове», вказавши вже правильне прізвище працівника та всі інші коректні дані; дата наказу про прийняття та дата початку роботи мають відповідати фактичним (первісним) датам, а не даті виправлення;

обидва повідомлення підпишіть та відправте одночасно поточною датою (датою виявлення помилки) через електронний кабінет платника або відповідну бухгалтерську програму;

паралельно виправте прізвище в наказі про прийняття на роботу та в усіх інших кадрових документах, якщо вони були оформлені з помилкою.

Штрафні санкції за ст. 265 Кодексу законів про працю до роботодавця в такому разі не застосовуються, оскільки факт своєчасного повідомлення про прийняття мав місце, а самотійне виправлення технічної помилки не вважається допуском працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту). Строк подання «скасовуючого» повідомлення нормативно не встановлено, проте подавати його варто якнайшвидше після виявлення помилки, одночасно з коректним «початковим» повідомленням.