У рубриці [**#ЗАПИТАННЯ\_ВІДПОВІДІ**](https://www.facebook.com/hashtag/%D0%B7%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BD%D1%8F_%D0%B2%D1%96%D0%B4%D0%BF%D0%BE%D0%B2%D1%96%D0%B4%D1%96?__eep__=6&__cft__%5b0%5d=AZVFmKeVasOYVlo3YuAQ27K7v8MFLjZvxrn6TFfQ0PFoOyS51L4ENSi7DrSq4TGTmvCCW8sFC5sASQR9AJXQvZX7F_Xh-Mr3IEsAfjCo9h0qvk-p4zllYtQMLnuPE2OvXE6zgwRqEupxewnzOlP-hrjaUbZlDQILf8OmTvTIjXv5HFIYNHsh7FujLwmQyjlmmvNojaGeIfLTo0yYbrd72UfMp1LCHFWQWjr33wkQu-KJmw&__tn__=*NK-y-R) розглядаємо, чи може роботодавець змінювати умови праці працівників під час воєнного стану?

**Відповідь:** Так, під час дії воєнного стану в Україні діють спеціальні норми, які дозволяють роботодавцям змінювати умови праці в умовах надзвичайних обставин. Основні положення та процедури таких змін регулюються Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» № 2136-IX від 15 березня 2022 року (далі - Закон № 2136), а також Кодексом законів про працю України (далі - КЗпП України).

Частиною третьою статті 32 КЗпП України визначено, що у зв’язку із змінами в організації виробництва і праці допускається зміна істотних умов праці при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією чи посадою.

У мирний час про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших - працівник повинен бути повідомлений не пізніше ніж за два місяці.

Під час воєнного стану роботодавець має право змінювати істотні умови праці без попередження працівника за два місяці. Зокрема, відповідно до частини другої статті 3 Закону № 2136 у період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 КЗпП України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.

Якщо колишні істотні умови праці не може бути збережено, а працівник не згоден на продовження роботи в нових умовах, то трудовий договір припиняється за пунктом шостим статті 36 КЗпП України.

Отже роботодавець має право змінювати умови праці працівників (графік роботи, місце роботи, функціональні обов’язки тощо) з огляду на потреби виробництва чи забезпечення діяльності підприємства в умовах воєнного стану. Однак, це має відбуватися з дотриманням певного встановленого порядку, відповідно до норм чинного законодавства. При цьому нові умови праці не повинні загрожувати життю чи здоров'ю працівника