



Одеська обласна організація

№2

Лютий 2026 р.

ЗМІНИ ІСТОТНИХ УМОВ ПРАЦІ

Нормативною базою для змін істотних умов праці є Кодекс законів про працю України, а також Закони України «Про правовий режим воєнного стану» від 24.02.2022 та «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022.

Звертаємо увагу, що під час дії воєнного стану встановлюються певні обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, відповідно до статей 43 і 44 Конституції України.

Зміною істотних умов праці вважається зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміна розрядів та найменування посад, а також інші умови, що безпосередньо впливають на трудовий процес.

Перелік істотних умов праці, визначений у статті 32 КЗпП України, не є вичерпним і може доповнюватися залежно від конкретного випадку.

До таких змін можуть також належати збільшення або зменшення обсягу роботи, ступеня самостійності та відповідальності працівника, зміна шкідливості роботи, перехід від індивідуальної до колективної організації праці або навпаки, удосконалення систем заробітної плати, нормування праці та раціоналізація робочих місць після їх атестації.

Впровадження змін може бути пов'язане із застосуванням нової техніки, технологій, удосконаленням структури установи або організації, режиму робочого часу та управлінської діяльності, що спрямовано на підвищення продуктивності праці, поліпшення економічних і соціальних показників, створення безпечних умов праці та збереження кадрового потенціалу.

У мирний час роботодавці мають завчасно попереджати працівника про зміну істотних умов праці, а саме - за два місяці.

Але під час дії воєнного стану відповідно до Закону України № 2136-ІХ "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" (ч. 2 ст. 3) дозволяє це робити не пізніше як до запровадження таких умов.

Стаття 3 Закону України № 2136-IX "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" про Особливості переведення та зміни істотних умов праці в умовах воєнного часу

1. У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана працівникові за станом здоров'я, лише для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, з оплатою праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою.

2. 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 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніше як до запровадження таких умов.

На практиці це означає, що роботодавці можуть зменшувати заробітну плату або, наприклад, встановлювати інший режим роботи, попередивши про це працівників фактично за день до таких змін.

Тож варто розуміти, що на час дії воєнного стану закон надає роботодавцям право попереджати працівників про зміну істотних умов праці не пізніше як до запровадження таких умов. Суд може визнати зміни умов праці незаконними, але лише якщо працівника про них не повідомили або повідомили неналежним чином. Відтак, роботодавцям варто ознайомлювати працівників із наказом про зміну істотних умов під підпис. Якщо той відмовляється це робити, варто скласти акт про відмову, який надалі може бути використаний в суді

Повідомлення рекомендується оформити письмово під підпис та з наявністю підтвердження отримання працівником.

Закон не встановлює обов'язкову форму повідомлення та письмову згоду чи відмову працівника.

Якщо працівник письмово відмовляється працювати за нових умов, роботодавець має право розірвати трудовий договір після закінчення двомісячного строку з моменту попередження на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України.

У трудовій книжці слід зробити запис: «Звільнений у зв'язку з відмовою від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці, п. 6 ст. 36 КЗпП України».

Проводиться остаточний розрахунок та виплата вихідної допомоги не менше середнього місячного заробітку.

Відмова працівника від роботи за нових умов не є дисциплінарним порушенням і не може бути підставою для звільнення за порушення трудової дисципліни.

У разі, коли зміни істотних умов праці не передбачені або відбулися без належної процедури, роботодавець зобов'язаний поновити попередні умови праці.

Будь-які зміни умов трудового договору повинні проводитися з дотриманням норм трудового законодавства та не порушувати права працівників. У випадку зміни спеціальності, кваліфікації або посади, звільнення працівника здійснюється за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України.

Підготувала юрисконсульт Заборська Ксенія Андріївна , тел. 066 096 51 46