

для впровадження цифрових технологій), низька цифрова освіченість громадян, яка підсилюється територіальною нерівністю, а також низький рівень підтримки з боку держави.

Наразі Україна залишається країною з низьким рівнем доходу та низькою економічною конкурентоспроможністю. Інформатизація суспільства спроможна покращити інвестиційну привабливість та конкурентоспроможність національної економіки.

Список використаних джерел:

1. Дернова І.А., Боровик Т.М., Цифровізація економіки України в умовах пандемії: тенденції та напрями розвитку. *Економіка: реалії часу*. 2022. № 1. С. 22-29. DOI: 10.15276/ETR.01.2022.3. URL: <https://economics.net.ua/159-2> (дата звернення 15 листопада 2023).

2. Хаустов В. Цифрова економіка: як тобі служиться? *Дзеркало тижня*. Випуск № 39, 19–25 жовтня 2019 року. URL: <https://zn.ua/ukr/macrolevel/cifrova-ekonomika-yak-tobi-sluzhitsya-326706.html> (дата звернення 15 листопада 2023).

3. IMD World Digital Competitiveness ranking 2021. URL: <https://www.imd.org> (дата звернення 15 листопада 2023).

ХАРАКТЕРИСТИКА ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ДОГОВОРІВ ЯК НОВОГО МЕХАНІЗМУ В ТРУДОВОМУ ПРАВІ

ЗАХАРОВА Наталія Григорівна,

здобувач вищої освіти

Науковий керівник - БОЧКОВА Інга Ігорівна,

канд. юрид. наук, ст. викладач,

Харківський національний університет

міського господарства імені О. М. Бекетова

У зв'язку з військовими діями на території України і введенням воєнного стану виникла потреба у розробленні спеціального правового регулювання суспільних відносин у різних сферах життя, зокрема й у сфері праці. Так з'являється механізм, що дозволяє тимчасово призупинити трудові відносини між працівником і роботодавцем за умови неможливості надавати та виконувати роботу через збройну агресію проти України без необхідності розірвання трудового договору.

Відповідно до ч.1 ст. 13 Закону України від 15 березня 2022 року [№ 2136-IX](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», 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. [1]

Призупинення дії трудового договору може бути ініційовано як роботодавцем, так і працівником, в тому числі і з використанням електронних засобів комунікацій (електронні листи, месенджери тощо), але строк, на який трудові відносини можуть бути призупинені, не має перевищувати термін дії воєнного стану на території України.

Про скасування призупинення дії трудового договору до закінчення терміну дії воєнного стану на території України, роботодавець має попередити працівника за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

Бажання працівника або роботодавця, за відсутності об'єктивних причин, не може бути підставою для призупинення дії трудового договору. Для застосування даного механізму обов'язковою умовою є абсолютна неможливість роботодавця забезпечити працівника роботою та абсолютна неможливість виконання роботи працівником. Відповідно до роз'яснення Південного міжрегіонального управління Державної служби з питань праці від 28.02.2023, трудові відносини можуть бути призупинені, якщо:

- у населеному пункті проходять бойові дії;
- населений пункт знаходиться в тимчасовій окупації;
- розташування підприємства (організації) у близькості до зони бойових дій;
- руйнування виробничих приміщень чи обладнання, тощо;
- одночасна відсутність працівника, який виїхав, залишився на тимчасово окупованій території, не виїхав із зони бойових дій і т.д.;
- неможливість виконувати роботу з боку працівника.

Слід також зазначити, що відповідно до листа Міністерства економіки України від 09.05.2022 «Про надання роз'яснення», обов'язковою умовою для призупинення дії трудових умов є одночасна абсолютна неможливість роботодавця надавати роботу та працівника виконувати роботу. Якщо працівник може виконувати роботу, або роботодавець може забезпечувати працівника роботою, трудовий договір не може бути призупинений. [2]

При неможливості роботодавця гарантувати безпечні умови праці та наявності ризику для життя і здоров'я працівника, дія трудового договору має бути призупинена, якщо роботу не можна виконувати дистанційно, навіть при наявності у працівника бажання продовжувати працювати, не зважаючи на ризики.

Для того, щоб призупинити трудові відносини з працівником, роботодавець має видати наказ (розпорядження) з обов'язковим зазначенням наступної інформації: причини призупинення, включаючи причини, через які надання та виконання роботи є неможливим; узгоджений між роботодавцем та працівником спосіб обміну інформацією; строк, на який призупиняється дія 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 для відновлення дії трудового договору.

Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудових відносин з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування підлягає обов'язковому погодженню з територіальними військовими адміністраціями.

Як зазначається у ч.1 ст.13 Закону України від 15 березня 2022 року [№ 2136-IX](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. [1]

Хоча працівнику не виплачується заробітна плата на час призупинення дії трудових відносин, згідно з коментарем Міністерства економіки України до Закону України від 15 березня 2022 року [№ 2136-IX](#) «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавець має продовжувати вести облік та фіксацію сум заробітної плати та компенсацій, які працівники мали б отримувати, якщо призупинення дії трудового договору не мало б місця. Адже, відповідно до чинного законодавства відшкодування вище зазначених сум покладається на державу-агресора, що здійснює військову агресію проти України.

Список використаних джерел:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закону України від 15 березня 2022 року [№ 2136-IX](#) [Електрон. ресурс]. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>, вільний (дата звернення: 29.10.2023). – Назва з екрана.

2. Про надання роз'яснення : Лист Міністерства економіки України від 09.05.2022 [Електрон. ресурс]. – Електрон. текст. дані. – Режим доступу: <https://document.vobu.ua/doc/1314>, вільний (дата звернення: 29.10.2023). – Назва з екрана.

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВІЙНИ

КИЛИМНИК Інна Ігорівна,
канд. юрид. наук, доцент,
ЗОЛОЧЕВСЬКА Олександра Едуардівна,
здобувач вищої освіти
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова

Законодавство України в умовах воєнного стану постійно змінюється, щоб врегулювати різну діяльність громадян. Не виключення і трудове право, яке також зазнало перетворень, адже з часом виникає багато питань щодо реалізації відповідних законів, кодексів, статей.