



Законом України [«Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»](#) від 15.03.2022 № 2136-IX встановлено певні обмеження та особливості організації трудових відносин. Цей Закон діє винятково протягом періоду воєнного стану та втрачає чинність із дня його припинення або скасування.

У період дії воєнного стану не застосовуються норми законодавства про працю у частині відносин, що врегульовані зазначеним Законом.

Статтею 13 цього Закону передбачена **можливість призупинення дії трудового договору у зв'язку з військовою агресією проти України – що розуміється як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.**

У зв'язку з призупиненням дії трудового договору **працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець – від обов'язку забезпечувати умови праці**, необхідні для виконання роботи.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть виступати як роботодавець, так і працівник.

Міністерство економіки України [в листі від 9.05.2022 № 4712-06/22838-09](#) [роз'яснює](#) що головна умова для призупинення дії трудового договору – це абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи . І ці дві умови мають виконуватися одночасно.

Під такою абсолютною неможливістю надати роботу роботодавцем та виконувати її працівником в контексті призупинення дії трудового договору варто розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що:

- необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій - або;
- їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим;
- переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Якщо ж працівник бажає та може виконувати роботу, або роботодавець може надавати роботу, призупиняти дію трудового договору неможливо.

Як роз'яснює Мінекономіки наразі почастишали випадки неможливості виходу працівника на роботу у зв'язку з бойовими діями при одночасній можливості роботодавця забезпечувати працівникові умови праці згідно умов трудового договору.

Проте відсутність працівника на роботі у зв'язку з бойовими діями не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Тож до **з'ясування причин відсутності працівника** та отримання від нього письмових пояснень, **доцільно обліковувати його, як працівника**, відсутнього з нез'ясованих або з інших причин.

При цьому **роботодавець має право вимагати від такого працівника письмових пояснень** про причини своєї відсутності та їх поважність.

У кожному окремому випадку варто **виходити із конкретних умов**, які склалися у

відповідній місцевості, а також з можливості реальної загрози життю та здоров'ю працівників.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Оскільки призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, а також виконання інших обов'язків, передбачених трудовим договором, при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б.