

Південне міжрегіональне управління Державної служби з питань праці

? На підставі заяви працівника дію трудового договору призупинено з 01.12.2023 на період дії воєнного стану. Чи має право керівник скасувати призупинення дії трудового договору під час воєнного стану і зобов'язати працівника стати до роботи?

👉 Відповідно до статті 13 Закону України «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.

Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Тобто, головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Якщо хоча б одна з перелічених умов не виконується, законодавство забороняє призупинення трудового договору під час воєнного стану в Україні.

Ініціатором скасування може виступити як працівник, так і роботодавець. Скасування оформлюється наказом роботодавця. Після скасування працівник відновлюється на своїй посаді та приступає до роботи з визначеної дати.

Роботодавець має право скасувати наказ про призупинення трудових відносин у зв'язку зі зміною обставин, що дозволяють працівнику виконувати роботу.

Таким чином, на підставі вищезазначеного, керівник має право скасувати призупинення дії трудового договору під час воєнного стану і зобов'язати працівника стати до роботи.

Це право обумовлене кількома факторами:

- Ініціатива скасування: Згідно з текстом, ініціатором скасування призупинення може виступити як працівник, так і роботодавець.

- Зміна обставин: Роботодавець має право скасувати наказ про призупинення трудових відносин у зв'язку зі зміною обставин, що дозволяють працівнику виконувати роботу.
- Головна умова призупинення: Призупинення є законним лише за умови абсолютної неможливості надання роботи роботодавцем та виконання її працівником. Якщо ця умова перестає виконуватися (наприклад, роботодавець має можливість надати роботу, а працівник може її виконувати), призупинення втрачає свою головну підставу.

!!Важливо: При скасуванні призупинення дії трудового договору роботодавець зобов'язаний за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Отже, якщо обставини змінилися і роботодавець має можливість забезпечити працівника роботою, а працівник може її виконувати, керівник може скасувати призупинення та зобов'язати працівника вийти на роботу, дотримуючись встановленої процедури повідомлення.