

убезпечення виникнення синдрому відчуження одного з батьків може стати сімейна медіація. Найважливіше те, що альтернативне врегулювання суперечок із залученням посередника враховує психо-емоційне навантаження сторін та дитини під час вирішення конфлікту. На відміну від судового розгляду спору, де дитина знаходиться в конфліктному середовищі, в якому кожен з батьків намагається перетягнути її на свою сторону, медіація забезпечує мирне врегулювання суперечок з урахуванням найкращих інтересів дитини. У ході альтернативного вирішення спору сторони ухвалюють рішення, яке влаштовує обох, що сприяє збереженню нормальних відносин в майбутньому. Таким чином, за допомогою медіації можна врегулювати такі питання, як місце проживання дитини та участь у її вихованні, що, в свою чергу, запобігає можливості виникнення синдрому відчуження від одного з батьків.

#### *Література*

1. Конвенція ООН про права дитини від 20 листопада 1989 року. URL: [https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_021#top](https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_021#top).
2. Річард А. Гарднер. Синдром відчуження одного з батьків: минуле, сьогодення та майбутнє. 2002 р. URL: <http://richardagardner.com/ar22>.
3. Відчуження одного з батьків другим – це психологічне насилля над дитиною. URL: <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pres-centr/news/1058503/?fbclid=IwAR2uRWAXYS8S1ngxKclgsDHh7-AaMr6kqhBA0bYNVsUQW97o0hkR5IK0gYE>.
4. Wikipedia. Parental alienation. URL: [https://en.wikipedia.org/wiki/Parental\\_alienation#cite\\_note-marchetti-12](https://en.wikipedia.org/wiki/Parental_alienation#cite_note-marchetti-12).

УДК 331:335.01(043.2)

**Юнацький М.О.**, к.е.н., доцент,  
**Андріяшевський А.Г.**, здобувач вищої освіти  
першого (бакалаврського) рівня,  
Донецький державний університет внутрішніх справ,  
м. Кривий Ріг, Україна

## **НОВАЦІЇ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

Війна з рф серйозно вплинула на всі аспекти життя України, особливо на трудові відносини. Кожен з нас повинен докладати значно більше зусиль, ніж зазвичай, щоб продовжувати працювати на своїй посаді в цей важкий період. Це необхідно для стабілізації економіки країни, задоволення нагальних потреб військових і цивільного населення та вирішення кадрової кризи. Оскільки за цей час до Кодексу законів про

працю було внесено кілька змін, у повсякденному житті часто виникає багато питань щодо правовідносин між роботодавцем і працівником.

«З 24.03.2022 набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136) [1], яким визначено правила організації трудових відносин на період воєнного стану, запровадженого Законом України «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон № 389) [2]. Але з 19.07.2022 окремі положення Закону № 2136 змінилися через набрання чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон № 2352) [3]. Тож далі з'ясуємо, які правові новації щодо трудових відносин діють з указаної дати» [1-3].

Тож, розглянемо відмінності у призупиненні трудового договору та простою (Рис. 1).

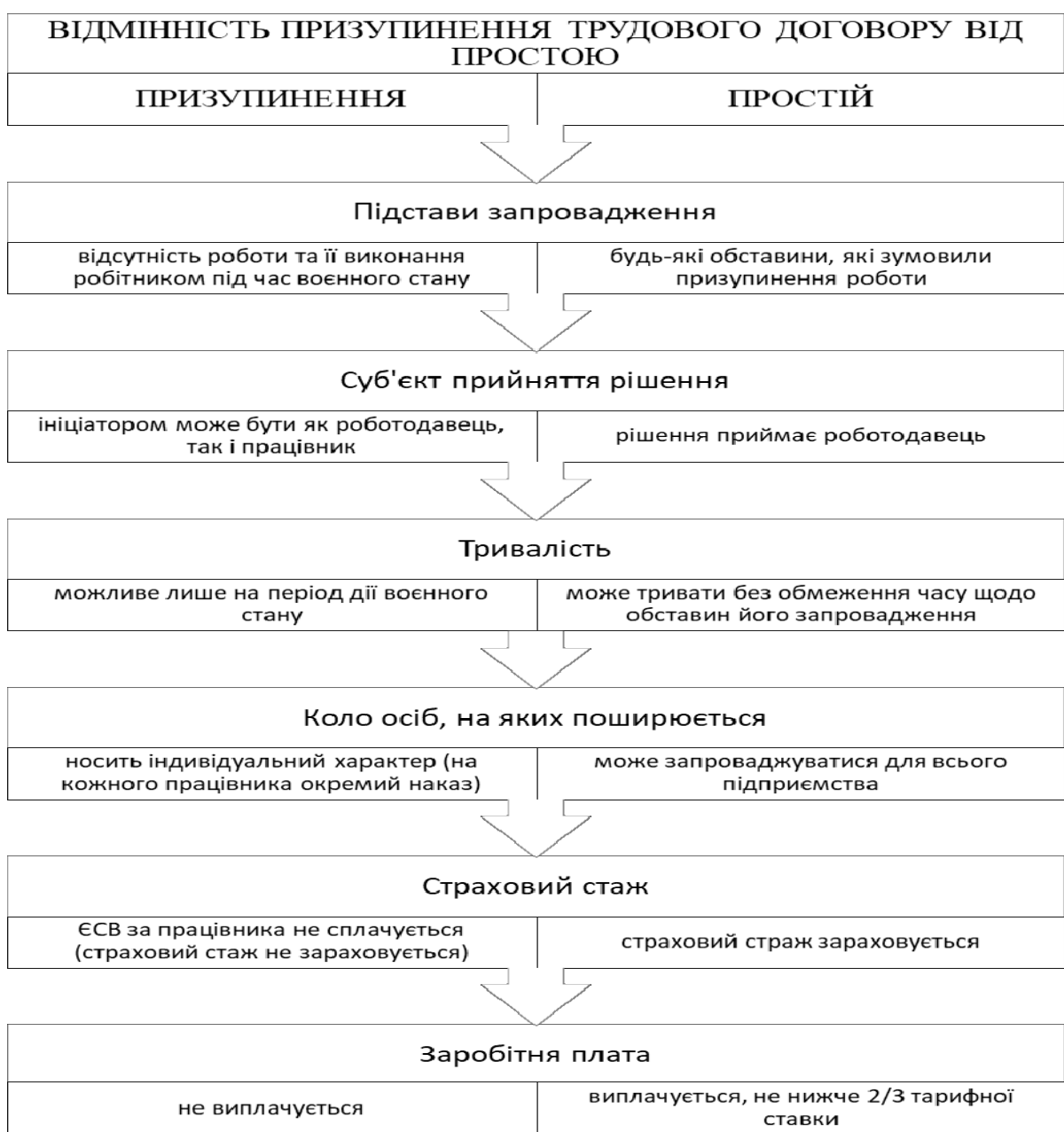


Рис. 1. Відмінності у призупиненні трудового договору та простою

Згідно Закону № 2136 [1] дія трудового договору припиняється, коли як роботодавець, так і працівник тимчасово припиняють роботу іншої сторони та перестають виконувати роботу, визначену трудовим договором. У разі військового нападу на Україну трудовий договір може бути призупинено, що перешкоджає наданню та виконанню праці.

Трудовий зв'язок припиняється не тільки через призупинення трудового договору. Дія трудового договору повинна бути призупинена, і, якщо можливо, як роботодавець, так і працівник повинні попередити один одного.

Новим Законом дещо конкретизовано вказані правила. Зараз у разі прийняття рішення роботодавцем про відміну призупинення дії трудового договору він повинен за 10 календарних днів (до дати відновлення трудового договору) сповістити працівників щодо необхідності стати до роботи.

Норми про призупинення дії трудового договору не можуть застосовуватись до керівника та заступників керівника державного органу, а також посадової особи місцевого самоврядування, що знаходяться на виборних посадах.

Роботодавець обов'язково оформлює наказ, в якому зазначає причини та строк призупинення трудового договору, відповідну кількість та дані працівників, з якими призупиняється дія договорів, та умови відновлення дії зазначеного трудового договору.

Призупинення дія трудового договору з окремими посадовими особами державних органів та відповідних органів місцевого самоврядування, можливо лише погодженням відповідного наказу з військовою адміністрацією.

Простій – це тимчасова зупинка роботи, яка є наслідком непередбачуваних подій, невиконання організаційних чи технологічних вимог або того й іншого.

#### *Література*

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 02.01.2023).

2. Про правовий режим воєнного стану. Закон України від 12.05.2015 р. № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 02.01.2023).

3. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин. Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text> (дата звернення: 02.01.2023).