

УДК 349.2

DOI: <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2025-49-1-227-240>

ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В ЧАСТИНІ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВІЙНИ

Петросян К.Є., Котова Л.В.

FEATURES OF LEGAL REGULATION OF LABOR RELATIONS REGARDING THE SUSPENSION OF EMPLOYMENT CONTRACTS UNDER MARTIAL LAW

Petrosyan K.E., Kotova L.V.

У статті здійснено аналіз сутності трудових правовідносин, які становлять фундамент суспільного життя. Встановлено, що в рамках трудових відносин людина задовольняє свої потреби і створює матеріальні блага, а держава зобов'язана забезпечити гідні умови праці для розвитку цих відносин. Визначено вплив запровадженого в Україні воєнного стану на організацію трудових відносин шляхом прийняття спеціального Закону України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Проаналізовано пріоритетне застосування на період дії воєнного стану норм прийнятого закону № 2136-IX у порівнянні із КЗпП України, положення якого мають застосовуватися лише в частині, що не суперечать положенням закону. Досліджено новелу в трудових відносинах - призупинення дії трудового договору, яке є тимчасовим, не тягне за собою припинення трудових відносин, а ініціатором призупинення можуть бути працівник і роботодавець, від чого залежить сам механізм призупинення. Досліджено основні умови призупинення дії трудового договору. Також в статті проведено порівняльний аналіз нормативного врегулювання інституту призупинення трудового договору в законодавчих актах Молдови, Литви, США, Норвегії, Німеччини та інших, на підставі чого встановлено різні підходи використання країнами механізму призупинення трудових договорів, залежно від правової системи та економічних умов. Здійснено огляд національної судової практики з розгляду справ щодо оскарження наказу про призупинення дії трудового договору працівниками та запропоновано вдосконалення трудових відносин в сучасних реаліях з урахуванням інтересу працівників як за умов воєнного стану та повоєнного відновлення шляхом запровадження ефективних механізмів та закріплення їх на рівні Трудового кодексу України.

Ключові слова: воєнний стан, працівники, праця, призупинення трудового договору, права працівників, правовідносини, роботодавці, трудовий договір, трудове законодавство, трудові права, трудові правовідносини.

Постановка проблеми. Основу трудового законодавства України на теперішній час складає Кодекс законів про працю, прийнятий ще 10.12.1971 р. та введений в дію з 01.06.1972 р. Проте, інтенсивна динаміка трансформації системи суспільних відносин, зокрема у сфері праці, що спостерігається з моменту здобуття

Україною незалежності, зумовила необхідність перманентної модифікації зазначеного нормативно-правового акта. Зокрема, протягом останніх п'ятнадцяти років до Кодексу законів про працю було внесено значну кількість змін та доповнень. А починаючи з 1973 р., Верховною Радою України прийнято понад шістдесят

законодавчих актів, спрямованих на внесення змін до КЗпП, що призвело до суттєвої трансформації 235 статей кодексу з первинної редакції, яка налічувала 265 статей та преамбулу. Це становить високий ступінь оновлення кодифікованого акта, що сягає близько 90% його початкового обсягу, відображаючи адаптацію правового поля до змінених соціально-економічних реалій.

Запровадження воєнного стану в Україні відповідно до Указу Президента від 24.02.2022 р. № 64/2022 спричинило виникнення нових обставин у сфері трудових відносин, що зумовило потребу в термінових заходах державного регулювання. З метою визначення правового статусу трудових відносин працівників усіх суб'єктів господарювання та фізичних осіб - роботодавців у період дії воєнного стану, у березні 2022 року Верховною Радою України було прийнято Закон «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Зазначені події обумовлюють актуальність наукового дослідження новел правового регулювання трудових правовідносин в умовах воєнного стану, включаючи аспекти призупинення дії трудового договору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В юридичній літературі дослідженню питання правового регулювання трудових відносин присвячено низку праць науковців, таких як Н.Б. Болотіна, Н.М. Вапнярчук, В.С. Венедіктов, І.П. Жигалкін, О.Є. Костюченко, Т.В. Колеснік, В.І. Щербина, Л.Ю. Малюга, О.В. Михайлов, С.М. Прилипко, О.Г. Середа, О.А. Ситницька, Я.В. Сімутіна, О.В. Тищенко, О.М. Ярошенко, та ін. Щодо питань нормативно-правового регулювання особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану проводилися певні наукові розвідки, зокрема такими дослідниками як О.Б. Горностаї, К.Є. Машков, Т.О. Товт. Водночас особливості трудових відносин в умовах

воєнного стану потребують подальшого вивчення в цій площині через призму аналізу як питань правового регулювання так і судової практики.

Тому **метою статті** є дослідження сутності, особливостей та наслідків правового регулювання трудових відносин в Україні в умовах воєнного стану, акцентуючи увагу на аналізі новел законодавства, впроваджених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», та його вплив на ключові аспекти трудових правовідносин, включаючи порядок та правові наслідки призупинення дії трудового договору, а також аналіз судової практики з розгляду трудових спорів щодо призупинення дії трудового договору, що дозволить сформулювати пропозиції по вдосконаленню законодавства.

Виклад основного матеріалу. Правові відносини являють собою соціальні зв'язки, що формуються на основі правових норм, де суб'єкти наділені взаємними правами та обов'язками, виконання яких забезпечується державою. В.С. Венедіктов визначає відносини як опосередкований зв'язок між різними явищами, процесами чи предметами. У соціальному контексті людина постійно включена у різноманітні соціальні відносини, в які вона вступає з метою задоволення власних потреб та інтересів [1]. Г.В. Кикоть стверджує, що правові відносини, подібно до інших суспільних взаємодій, передбачають наявність контролю за поведінкою їх учасників. Кожна сторона правовідносин здійснює нагляд за поведінкою іншої та відповідно адаптує власну поведінку. У цьому процесі ключову роль відіграє правова норма, яка містить основний алгоритм поведінки в межах цих правових відносин, що спрямований на досягнення бажаної мети та результату [2, с. 25].

В свою чергу трудові правовідносини, що виникають на підставі трудового договору,

є багатогранним та динамічним поняттям, оскільки становлять фундамент суспільного життя. Саме в рамках цих відносин людина задовольняє свої потреби та створює матеріальні блага. А держава, усвідомлюючи важливість цього, зобов'язана забезпечити гідні умови праці, захистити права працівників та створити сприятливе середовище для розвитку трудових відносин. Тому цілком обґрунтованою є думка О.А. Ситницької, яка розглядає працю як цілеспрямовану людську діяльність, направлену на створення, зміну та збереження як матеріальних, так і духовних цінностей, а також на виробництво товарів і послуг, що задовольняють потреби як самої людини, так і суспільства в цілому. Важливість праці для розвитку особистості та суспільства, на думку вченої, полягає не тільки у створенні необхідних матеріальних і духовних благ, але й у розвитку самих працівників. Саме завдяки праці людина забезпечує своє існування, формується як особистість, набуває різноманітних навичок і здібностей, які потім реалізує у своїй трудовій діяльності [3, с. 56]. Розвиваючи думку вченої та враховуючи сутність сучасних концепцій гідної праці та сталого розвитку необхідно розширити горизонти мислення щодо категорії «праця», щоб вона була не лише категорією сьогодення, а й майбутнього. У цьому контексті ключовим є як розвиток особистості та суспільства, так і збереження здоров'я, безпеки на ринку праці та робочому місці, гарантії підвищення навичок та екологічної безпеки. Це відображається у важливій тенденції – екологізації трудового права та впровадженні індексів гідної праці [4], [5].

Дійсно, праця людини передбачає наявність відносин, що регулюються нормами права. У цьому контексті трудові правовідносини являють собою двосторонню взаємодію між працівником і роботодавцем, що передбачає виконання працівником певної

роботи (за обумовленою спеціальністю, кваліфікацією чи посадою) за винагороду та з дотриманням внутрішнього трудового розпорядку. Такі відносини слугують формою юридичного закріплення прав та обов'язків обох сторін трудового процесу [6].

Для сучасних трудових відносин характерні складність організаційної структури, різноманітність форм і методів регулювання, велика кількість інструментів управління, а також їх постійна адаптація під впливом економічних і соціальних змін [7, с.95]. Серед іншого, до суттєвих змін у трудових відносинах призвів запроваджений в Україні з 24.02.2022 воєнний стан, який триває дотепер. Відповідно до чинного законодавства «воєнний стан - це особливий правовий режим, що вводиться в Україні або в окремих її місцевостях у разі збройної агресії чи загрози нападу, небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності та передбачає надання відповідним органам державної влади, військовому командуванню, військовим адміністраціям та органам місцевого самоврядування повноважень, необхідних для відвернення загрози, відсічі збройної агресії та забезпечення національної безпеки, усунення загрози небезпеки державній незалежності України, її територіальній цілісності, а також тимчасове, зумовлене загрозою, обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина та прав і законних інтересів юридичних осіб із зазначенням строку дії цих обмежень» [8, ст.1].

Особливості трудових відносин на період дії воєнного стану врегульовані Законом України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який визначає укладення трудового договору в умовах воєнного часу, переведення та зміни істотних умов праці, розірвання трудового договору з ініціативи працівника та роботодавця, встановлення та обліку часу

роботи та часу відпочинку, обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця, робота в нічний час, оплата праці тощо. Прикінцевими положеннями цього Закону главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «2. Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [9]. Крім того, на період дії воєнного стану, Закон № 2136-IX передбачає обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина відповідно до статей 43, 44 Конституції України на період дії воєнного стану, а також не застосування норм законодавства про працю, законів України «Про державну службу», «Про службу в органах місцевого самоврядування», інших законодавчих актів, що регулюють діяльність державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування у частині відносин, врегульованих цим Законом» [9, ст. 1].

Таким чином, положення Закону № 2136-IX по іншому регулюють деякі аспекти трудових відносин у порівнянні із Кодексом законів про працю і мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану. Разом з тим, інші норми трудового законодавства, які не суперечать положенням Закону № 2136-IX, мають застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем.

В аспекті досліджуваної теми розглянемо таку новелу в трудових відносинах, запроваджену згадуваним законом, як призупинення дії трудового договору. Визначення цього поняття міститься в статті 13 Закону № 2136-IX як тимчасове

припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. При цьому, призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин» [9, ст.13]. Незважаючи на те, що працівник тимчасово не виконує свої трудові функції, визначені трудовим договором, його статус як працівника даного роботодавця зберігається.

Тобто, призупинення дії трудового договору виключає можливість обох сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, але не припиняє трудові відносини з працівником. Призупинення дії трудового договору характеризується тим, що трудові обов'язки працівником не виконуються, водночас трудові правовідносини не припиняються, трудовий договір не розривається, а лише призупиняє свою дію в частині окремих прав та обов'язків його сторін [10, с. 120].

Зазначимо, що дослідження та обговорення поняття «призупинення трудового договору» велися та ведуться у наукових колах дослідників трудового права вже досить давно, але однозначного нормативного визначення воно не знайшло. Так, у своєму монографічному дослідженні, присвяченому юридичним фактам у трудовому праві, Я.В. Сімутіна наголошувала на важливості законодавчого врегулювання ситуацій, коли працівник тимчасово звільняється від виконання своїх трудових обов'язків, а роботодавець, відповідно, звільняється від обов'язку надавати роботу та забезпечувати умови праці без припинення, при цьому, трудових правовідносин. Вчена запропонувала розглядати «призупинення трудових відносин» як одну із факультативних стадій у динаміці трудових відносин та наголосила, що вони «кореспондують відповідним

правопризупиняючим юридичним фактам» [11, с. 25, с. 242].

Як приклади ситуацій, що кваліфікуються як призупинення трудового договору, можна навести: відсторонення працівників від роботи (ст. 46 КЗпП України); підвищення кваліфікації працівником з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час (ч.1 ст. 119 КЗпП України); залучення до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (ч.2 ст. 119 КЗпП України) та ін.

К.Ю. Мельник проводить паралель між відстороненням від роботи та призупиненням трудових відносин, вважаючи їх тотожними, синонімічними поняттями. Його наукові міркування базуються на тому, що відсторонення не припиняє і не змінює трудові правовідносини: працівник, навіть не маючи можливості працювати, залишається у штаті роботодавця. Також, відсторонення не вносить жодних коректив до змісту трудового договору, а тому, відсторонення від роботи можна інтерпретувати як тимчасове призупинення трудових правовідносин [12, с. 20].

Слід зазначити, що питання інституту призупинення трудового договору належним чином врегульовано в законодавчих актах деяких країн. Так, наприклад, Глава IV Призупинення дії індивідуального трудового договору Трудового кодексу Республіки Молдови містить статтю 75 Загальні положення де вказується, що «дія індивідуального трудового договору може бути призупинена за обставинами, які не залежать від волі сторін, за згодою сторін або з ініціативи однієї із сторін. Водночас відтоді

призупиняються виплати заробітної плати, надбавок та інше. Призупинення дії трудового договору, а також поновлення діяльності працівника за індивідуальним трудовим договором відбувається шляхом видання наказу (розпорядження, рішення, постанови) роботодавцем з доведенням цієї інформації працівнику під розписку, або іншим способом, що забезпечує підтвердження одержання/повідомлення, не пізніше дня призупинення дії індивідуального трудового договору або поновлення діяльності [13].

Також Трудовий кодекс Молдови передбачає механізм, відомий як «технічне безробіття», який дозволяє роботодавцям тимчасово призупинити трудовий договір через економічні причини. Під час такого призупинення працівники отримують певний відсоток зарплати, а тривалість не може перевищувати 4 місяців на рік. Це допомагає роботодавцям управляти фінансовими труднощами, зберігаючи робочі місця. Наприклад, під час пандемії COVID-19 було запропоновано збільшити тривалість до покриття тривалішого періоду кризи, але стандартна тривалість залишається 4 місяці на рік. У 2020 році молдовські компанії використовували «технічне безробіття» для зменшення витрат, виплачуючи працівникам частину зарплати, що допомогло уникнути масових звільнень [14].

Обставини призупинення трудового договору з працівником за Трудовим кодексом Литовської Республіки ототожнюють підстави відсторонення працівника від роботи за ст. 46 КЗпП України. Цікавим є узаконення факту призупинення трудового договору з працівником у разі його відмови від переведення на дистанційну роботу, але з відміткою в наказі про тривалість такої роботи, причини та підстави на призупинення відносин (ст. 49). Так в кодексі вказано, що «після оголошення Урядом Литовської Республіки надзвичайної ситуації та (або)

карантину з метою забезпечення захисту здоров'я працівників та третіх осіб, роботодавець зобов'язаний запропонувати працівнику, стан здоров'я якого становить загрозу здоров'ю інших працівників, дистанційну роботу у мотивованому листі. У пропозиції роботодавця працівнику про дистанційну роботу мають бути зазначені причина, термін та правова підстава пропозиції дистанційної роботи. Протягом одного робочого дня працівник зобов'язаний письмово повідомити роботодавця про угоду про дистанційну роботу. У разі незгоди працівника на дистанційну роботу або неподання роботодавцю відповіді на пропозицію роботодавця про дистанційну роботу, роботодавець зобов'язаний відсторонити працівника з роботи, не допустивши його до роботи та не виплативши заробітну плату, не пізніше одного робочого дня з дня закінчення терміну подання працівником відповіді на пропозицію роботодавця» [15].

У США застосовується форма тимчасового звільнення через відсутність роботи, відомого як «тимчасове звільнення» (temporary layoff). Під час такого звільнення працівник не отримує заробітну плату, але залишається у штаті підприємства до одного року, зберігаючи трудовий стаж. Якщо підприємство відновить діяльність, працівник може повернутися до роботи. У іншому випадку, після закінчення року, тимчасове звільнення стає постійним.

Працівники, які перебувають на тимчасовому звільненні, часто мають право на отримання допомоги з безробіття, що забезпечує фінансову підтримку. Правова база включає Закон про повідомлення про масові звільнення та перепідготовку працівників (WARN Act), який вимагає 60-денного попередження для масових звільнень, але не встановлює чіткої тривалості для тимчасових звільнень. Умови залежать від політики

компанії та правил страхування з безробіття, які різняться залежно від штату. Наприклад, у 2020 році через пандемію COVID-19 багато працівників у США були тимчасово звільнені, отримуючи допомогу з безробіття, що допомогло підтримати їхній дохід [16].

Стаття 198 Трудового кодексу Панами дозволяє призупинення дії трудових договорів, тобто тимчасово знімає зобов'язання працівника надавати послуги та роботодавця виплачувати заробітну плату на максимальний термін чотири місяці. Згодом, Законом № 157 від 03.08.2020 р., цей термін було продовжено до 31.12.2020 р., а потім знову продовжено кількома виконавчими указами, щоб досягти поступового поновлення працівників на роботі за секторами економіки та на основі пріоритетного повернення відповідно до умов працівників, таких як права на профспілки, відпустка у зв'язку з вагітністю та пологами, права людей з інвалідністю та тих, чий контракт був призупинений на триваліший період [17].

У Норвегії працівники можуть бути «тимчасово звільнені» з роботи. Роботодавець тоді тимчасово звільняється від зобов'язань щодо оплати праці. Однак трудові відносини зберігаються, і вважається, що перерва в роботі є лише тимчасовою, застосовується механізм «permittering» - тимчасове звільнення через фінансові труднощі чи брак роботи. Як зазначається на Life in Norway, під час такого призупинення працівники не працюють і не отримують зарплату від роботодавця, але можуть претендувати на виплати з безробіття від NAV (Норвезька служба праці та соціального забезпечення). Призупинення має бути обґрунтованим, наприклад, економічними причинами, і зазвичай є тимчасовим. Під час пандемії COVID-19 уряд Норвегії розширив терміни та спростив процедури для «permittering», що дозволило зберегти робочі місця. Зазвичай,

«дозвіл» використовується, коли компанії стикаються з фінансовими труднощами. Якщо існує ймовірність постійного звільнення, компанія зобов'язана розірвати контракт. Права працівників у Норвегії ретельно захищаються, і тягар доведення необхідності будь-якого звільнення завжди лежить на роботодавці [18].

Згідно з німецьким законодавством, роботодавець може тимчасово відсторонити працівника від роботи лише у певних випадках. Одним з основних зобов'язань трудових відносин є обов'язок роботодавця забезпечити працівника відповідною роботою для виконання. Якщо роботодавець не робить цього без поважних причин, він все одно повинен продовжувати виплачувати працівнику заробітну плату. У Німеччині призупинення трудового договору можливе за обмежених умов, як описано на Global Workplace Insider. Воно поділяється на: без виплати зарплати (за законом чи колективними угодами, наприклад, під час декретної відпустки чи догляду за дитиною); з виплатою зарплати (у випадках дисциплінарних заходів чи коли інтереси роботодавця переважають, наприклад, під час консультацій з профспілками щодо звільнення); за згодою сторін (оплачуване чи неоплачуване призупинення за взаємною угодою) [19].

У Філіппінах, як зазначено на Lexology, під час пандемії COVID-19 було введено можливість продовження призупинення трудових договорів на додаткові шість місяців у разі національних надзвичайних ситуацій, таких як пандемія чи війна. Це дозволило роботодавцям уникнути масових звільнень, хоча працівники могли шукати альтернативну роботу. Трудові відносини вважаються призупиненими у разі, серед іншого, призупинення діяльності підприємства або підприємства роботодавця на період, що не перевищує шести місяців. У разі оголошення

війни, пандемії та подібних надзвичайних ситуацій національного масштабу роботодавець та його працівники можуть зустрітися добросовісно з метою продовження призупинення таких трудових відносин на період, що не перевищує шести місяців. У такому випадку роботодавець повинен повідомити Міністерство праці та науки про продовження призупинення трудових відносин щонайменше за 10 днів до набрання чинності цього призупинення [20].

У випадку, якщо працівники знайдуть іншу роботу під час тривалого призупинення трудових відносин, вони не втрачають роботу, якщо добровільно не звільняться, подавши письмову заяву про звільнення з однозначним свідченням. У разі необхідності скорочення штатів до або після закінчення терміну призупинення трудових відносин, працівники, яких це стосується, мають право на вихідну допомогу та пріоритет у повторному працевлаштуванні, якщо виявлять бажання відновити роботу не пізніше одного місяця з моменту відновлення діяльності. Продовження тимчасового призупинення трудових відносин не впливає на право працівників на вихідну допомогу, а перші шість місяців тимчасового призупинення трудових відносин враховуються при розрахунку вихідної допомоги працівників [20].

Як ми зазначали, наразі воєнний стан в Україні дозволяє роботодавцям «призупиняти» трудові угоди через збройну агресію росії, якщо ситуація унеможливує тимчасове надання роботодавцем роботи, а працівником тимчасове виконання роботи за чинними умовами найму. Ґрунтуючись на системному аналізі ст. 13 Закону №2136-IX [9, ст. 13] та офіційних коментарях, призупинення дії трудового договору характеризується трьома ключовими ознаками: «абсолютна відсутність можливості» роботодавця забезпечити роботу, у випадку працівника -

«абсолютна відсутність можливості» виконувати роботу в існуючих умовах; тимчасовість застосування цього заходу та збереження трудових відносин між сторонами. Адвокат О. Духовна наголошує, що ключовою передумовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість як забезпечення роботодавцем працівника роботою, так і її виконання самим працівником [21].

Разом з тим, офіційне тлумачення поняття абсолютної неможливості роботодавця надати роботу та працівника - виконувати її, передбачає наступні випадки: а) роботодавець не має можливості забезпечувати працівникові умови праці внаслідок того, що необхідні для виконання роботи 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; б) роботодавець не має можливості перевести працівника на іншу роботу або залучити його до дистанційної роботи у зв'язку тим, що працівник перемістився з території, де ведуться активні бойові дії і не може надати згоду на таку роботу [22].

Зауважимо, що ініціатором призупинення дії трудового договору може бути як працівник так і роботодавець, від чого залежить сам механізм призупинення, однак обов'язковим для всіх суб'єктів є необхідність належного повідомлення іншу сторону трудового договору про призупинення: письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій. Так, якщо ініціатором є працівник, то він/вона повинен/повинна подати заяву/прохання, яка має бути прийнята та зареєстрована роботодавцем в особовій справі працівника. Якщо ініціатором є роботодавець -

заява/прохання від працівника не потрібна, а роботодавець повідомляє працівника внутрішнім наказом про зупинення письмово або електронним способом. Працівники мають право оскаржити одностороннє рішення роботодавця про зупинення трудових відносин, оформлене окремим наказом (розпорядженням).

В наказі (розпорядженні) роботодавця про призупинення дії трудового договору повинна міститися інформація про причини призупинення, спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії та перелік працівників, а також умови відновлення дії трудового договору. 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 [23].

З урахуванням наведеного, умовами для призупинення дії трудового договору в Україні є: 1. неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю - надавати роботу, працівникові - виконувати роботу); 2. призупинення трудового договору як з ініціативи роботодавця, так і працівника; 3. строк призупинення має становити не більше ніж період дії воєнного стану; 4. оформлення призупинення трудового договору окремим наказом (розпорядженням) роботодавця; 5. щодо посадових осіб державних органів та органів місцевого самоврядування - необхідність погодження з військовими адміністраціями, які здійснюють свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні); 6. обов'язок роботодавця повідомити працівника про

необхідність стати до роботи (у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану) за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору.

Таким чином, проведений в статті порівняльний аналіз свідчить про різні підходи використання країнами механізму призупинення трудових договорів, залежно від правової системи та економічних умов. Зокрема, у США та Норвегії акцент робиться на гнучкості для роботодавців, тоді як у Молдові чітко визначені правові підстави для захисту працівників. Німеччина демонструє суворий контроль над призупиненням, дозволяючи його лише за конкретних умов. Що стосується України, можемо зазначити про швидке адаптування законодавства до умов воєнного стану шляхом надання певних гарантій. Разом з тим, на теперішній час не досконалим залишається безпосередній механізм призупинення дії трудового договору, який врегульовано виключно в Законі № 2136-IX.

В аспекті цього, на увагу заслуговує судова практика з розгляду зазначеної категорії справ. Так, у постанові Верховного Суду від 21.06.2023 р. у справі № 149/1089/22 викладено правовий висновок щодо застосування ст. 13 Закону № 2136-IX та зазначено, що наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні

можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе [24].

Застосовуючи наведені правові висновки Касаційного цивільного суду, ВС за наслідками розгляду справи № 161/8196/22, постанова від 31.01.2024 р., зазначив, що роботодавець призупинив трудові договори на підставі ст.13 Закону № 2136-IX обґрунтовуючи це відсутністю замовлень внаслідок збройної агресії та як наслідок неможливістю забезпечення працівників роботою. Водночас Суд звернув увагу, що ст.13 Закону № 2136-IX передбачає певний порядок призупинення трудового договору; працівник може оскаржити відповідний наказ роботодавця в адміністративному порядку; призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин; у разі призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного про це в будь-який доступний спосіб; відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового в повному обсязі покладається на державу агресора. В наведеній справі Верховний Суд не встановив обставин неможливості надання відповідачем позивачу роботи у зв'язку з військовою агресією РФ, тому погодив рішення суду першої інстанції щодо незаконного призупинення дії трудового договору. Суд зауважив, що сама по собі обставина зменшення замовлень не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача роботою [25].

Також у постанові Верховного Суду від 07.02.2024 у справі № 521/9115/22 суд встановив, що призупиняючи дію трудового

договору з позивачем на підставі ст. 13 Закону № 2136-IX, роботодавець виходив з неможливості надання та виконання роботи внаслідок критичного зменшення обсягів господарської діяльності через військову агресію російської федерації проти України. При цьому, Суд дійшов висновку, що прийняття наказу в частині призупинення дії трудового договору із позивачем відбулося не у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, а внаслідок ряду обставин, які мали місце до військової агресії проти України, а тому визнав призупинення дії трудового договору з позивачем незаконним. Одночасно суд акцентував увагу на тому, що сама по собі обставина зменшення фактичних обсягів (показників) запланованих в плані робіт в період з 01.04.2022 р. до 29.07.2022 р., не може свідчити про неможливість відповідача забезпечити позивача роботою [26].

Отже, судова практика з розгляду зазначеної категорії спорів свідчить, що визначене у ст. 13 Закону № 2136-IX право на призупинення дії трудового договору із працівником на період воєнного стану не є абсолютним, а тому наявність обставин неможливості роботодавця забезпечення працівника роботою, та виконання останнім такої роботи, мають бути доведеними належними доказами. Тому погоджуємося із думкою О. Духовної про те, що призупинення дії трудового договору не повинно використовуватися з метою не сплати працівникові заробітної плати, а тому воно має бути обґрунтованим. Разом з тим, категорія «обґрунтованості» в разі виникнення будь-яких спорів, в т.ч. і судових спорів, є категорією оцінною, і підлягає оцінці судом в контексті всіх фактичних обставин справи [21].

Підсумовуючи викладене, вважаємо прийняття Закону № 2136-IX необхідним

кроком задля правового регулювання особливостей трудових відносин в умовах воєнного стану, однак аналіз його положень свідчить про обмеження широкого кола конституційних прав і свобод працівників. На наш погляд, досліджені норми закону в частині призупинення дії трудового договору свідчать насамперед більше про інтереси роботодавців, аніж працівників, що також підтверджується наведеним аналізом судової практики в подібних відносинах. В той же час працівники, права яких обмежено, мають докладати додаткових зусиль з метою відновлення порушених прав, в тому числі шляхом звернення до суду щодо оскарження наказу про призупинення дії трудового договору, тоді як роботодавці мають змогу застосовувати спеціальні норми закону, які є для них більш вигіднішими, ніж норми Кодексу законів про працю. Наведене свідчить про необхідність подальшого вдосконалення трудових відносин в сучасних в умовах з урахуванням інтересу працівників.

Висновки. В ході компаративістського аналізу чинного трудового законодавства України та інших країн вдалося виокремити як переваги так і ризики призупинення дії трудового договору. До переваг можна віднести, зокрема, можливість роботодавцям зберегти робочі місця в умовах кризи, а працівникам - отримувати державну підтримку або ж шукати альтернативну роботу. Серед недоліків виокремлюємо такі як, відсутність належної компенсації, що може призвести до фінансової нестабільності працівників, а також тривале призупинення трудових відносин, яке може спричинити втрату кваліфікації або мотивації.

Також необхідно зазначити, що у надзвичайних ситуаціях, таких як воєнний стан чи пандемія, країни використовують практику розширення можливостей для призупинення трудового договору, вводячи

тимчасові закони чи державні програми підтримки.

Умови воєнного стану в нашій країні можна розглядати як один із факторів впливу на динамічність і багатогранність трудових відносин. Прийняття Парламентом України Закону №2136 частково вирішило питання організації трудових відносин в державі в умовах воєнного часу, однак одночасно і створило нові умови обмеження прав працівників. Триваюча війна поглиблює подальшу економічну кризу в країні, що має наслідком нестійкі відносини між робітниками та роботодавцями в сфері трудового права.

Недосконалість нормативного врегулювання питання призупинення дії трудового договору підтверджується судовою практикою щодо розгляду подібних правовідносин, яка свідчить, що право призупинити трудовий договір не є абсолютним, а тому мають бути доведеним як перебування роботодавця в обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, так і неможливість працівника виконувати роботу. Наведене свідчить, що існуючі проблеми щодо організації трудових відносин потребують подальшого вдосконалення як за умов воєнного стану, так і після воєнного поновлення шляхом запровадження ефективних механізмів, з урахуванням прав працівників, та закріплення їх на рівні кодифікованого акта – Трудового кодексу України, оскільки наразі це питання унормовано виключно спеціальним Законом.

Література:

1. Венедиктов В.С. Наука трудового права на шляху соціальних перетворень та захисту прав людини. *Форми соціально-правового захисту працівників у службово-трудовах відносинах* : матеріали наук.-практ. конф. Асоц. фахівців труд. права. Х., 2005. С. 8-13.
2. Кикоть Г.В. Юридичні факти в системі правовідносин : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.01; ІДП НАН України. К., 2006. 198 с.
3. Ситницька О.А. Юридичні гарантії права на працю та права на відпочинок за трудовим законодавством України : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05; Хмельниц. ун-т управління і права. Хмельницький, 2008. 222 с.
4. Гідна праця: імперативи, українські реалії, механізми забезпечення : монографія / [А.М. Колот, В.М. Данюк, О.О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д.е.н., проф. А.М. Колота. К.: КНЕУ, 2017. 500 с.
5. Амелічева Л.П. Есеологізація як сучасний напрям розвитку трудового права. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03_11_2_017/pdf/35.pdf (дата звернення: 21.04.2025).
6. Михайлов О.В. Господарське законодавство (право) [Електронний ресурс] : курс лекцій; Укоопспілка, Полтав. ун-т споживчої кооперації України, каф. правознавства. - Полтава : РВВ ПУСКУ, 2007. - 367 с.
7. Прилипко С.М., Ярошенко О.М., Жигалкін І.П., Прудником В.П. Трудове право України: 5-те вид., допов. Харків : Право, 2014. 760 с.
8. Про правовий режим воєнного стану: Закон № 389-VIII, ст. 250. (2015). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення 21.04.2025).
9. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua /laws/show/2136-20#Text> (дата звернення 21.04.2025).
10. Іванов О.Ю., Котова Л.В. Призупинення дії трудового договору в контексті нормативного закріплення форм балансу інтересів працівників і роботодавців. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2 (44). С. 117-127.
11. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.
12. Мельник К.Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2011. 34 с.
13. CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA COD Nr. 154 din 28-03-2003 (cu

modificări și completări începând cu data de 08.12.2022). URL:

https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro (дата звернення: 21.04.2025).

14. Moldovan Employment Law in the Age of the Pandemic. Cee Legal Matters. URL: <https://ceelelegalmatters.com/moldova/14429-moldovan-employment-law-in-the-age-of-the-pandemic> (дата звернення 21.04.2025).

15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2016-09-14 Nr.XII-2603 su 2020-10-15 įstatymo pakeitimais Nr.XIII-3334. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7?jfwid=pyc44uc6k> (дата звернення: 21.04.2025).

16. Stein S. A Complete Guide to Temporary Layoffs. URL: <https://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/temporary-layoffs-what-you-need-to-know/> (дата звернення 21.04.2025).

17. The suspension of employment contracts and its consequences. URL: <https://quijano.com/the-suspension-of-employment-contracts-and-its-consequences/> (дата звернення 21.04.2025).

18. «Permitting»: Temporary Layoffs in Norway During the Coronavirus Crisis. URL: <https://www.lifeinnorway.net/permitting-layoffs/> (дата звернення 21.04.2025).

19. Siemens M. What rights does an employer have to suspend an employee in Germany? URL: <https://www.globalworkplaceinsider.com/2017/12/what-rights-does-an-employer-have-to-suspend-an-employee-in-germany/> (дата звернення 21.04.2025).

20. Philippines: Amendment of Rules on Suspension of Employment Relationship. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9585a233-357f-4577-87c4-2890a96b7799> (дата звернення 21.04.2025).

21. Духовна О. Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану: підстави, особливості оформлення та наслідки. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/210732_prizupinennya-d-trudovogo-dogovoru-v-umovakh-vonnogo-stanu-pdstavi-osoblivost-oformlennya-ta-nasldki (дата звернення 21.04.2025).

22. Призупинення трудового договору в умовах воєнного стану. URL: <https://prokadry.com.ua/article/5045-yak-oformiti->

[prizupinennya-trudovih-vdnosin-na-chas-vonnogo-stanu](https://prokadry.com.ua/article/5045-yak-oformiti-prizupinennya-trudovih-vdnosin-na-chas-vonnogo-stanu) (дата звернення 21.04.2025).

23. Призупинення дії трудового договору: чи можна звільнити, якщо з працівником не має зв'язку? URL:

<https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2023/september/issue-76/article-126390.html?srsId=AfmBOorzPLdGdY1bPUZnXnlxXw879E-5NsBNj4K-GsfiP8jw4DvB7f43> (дата звернення 21.04.2025).

24. Рішення Верховного Суду від 21.06.2023 р. у справі № 149/1089/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371> (дата звернення: 21.04.2025).

25. Рішення Верховного Суду від 31.01.2024 р. у справі № 161/8196/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995> (дата звернення: 21.04.2025).

26. Рішення Верховного Суду від 07.02.2024 у справі № 521/9115/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179803> (дата звернення: 21.04.2025).

References:

1. Venedyktov V.S. Nauka trudovoho prava na shliakhu sotsialnykh peretvoren ta zakhystu prav liudyny. Formy sotsialno-pravovoho zakhystu pratsivnykiv u sluzhbovo-trudovykh vidnosynakh : materialy nauk.-prakt. konf. Asots. fakhivtsiv trud. prava. Kh., 2005. S. 8-13.

2. Kykot H.V. Yurydychni fakty v systemi pravovidnosyn : dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.01; IDP NAN Ukrainy. K., 2006. 198 s.

3. Sytnytska O.A. Yurydychni harantii prava na pratsiu ta prava na vidpochynok za trudovym zakonodavstvom Ukrainy : dys. ... kand. yuryd nauk : 12.00.05; Khmelnyts. un-t upravlinnia i prava. Khmelnytskyi, 2008. 222 s.

4. Hidna pratsia: imperatyvy, ukrainski realii, mekhanizmy zabezpechennia : monohrafiia / [A.M. Kolot, V.M. Daniuk, O.O., Herasymenko ta in.] ; za nauk. red. d.e.n., prof. A.M. Kolota. K. : KNEU, 2017. 500 s.

5. Amelicheva L.P. Eeolohizatsiia yak suchasnyi napriam rozvytku trudovoho prava. URL: https://univd.edu.ua/general/publishing/konf/03_11_2017/pdf/35.pdf (дата звернення: 21.04.2025).

6. Mykhailov O.V. Hospodarske zakonodavstvo (pravo) [Elektronnyi resurs] : kurs lekttsii; Ukoopspilka, Poltav. un-t spozhyvchoi kooperatsii Ukrainy, kaf. pravoznavstva. - Poltava : RVV PUSKU, 2007. - 367 s.

7. Prylypko S.M., Yaroshenko O.M., Zhyhalkin I.P., Prudnykom V.P. Trudove pravo Ukrainy: 5-te vyd., dopov. Kharkiv : Pravo, 2014. 760 s.

8. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon № 389-VIII, st. 250. (2015). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (data zvernennia 21.04.2025).

9. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (data zvernennia 21.04.2025).

10. Ivanov O.Iu., Kotova L.V. Pryzupynennia dii trudovoho dohovoru v konteksti normatyvnoho zakriplennia form balansu interesiv pratsivnykiv i robotodavtsiv. Aktualni problemy prava: teoriia i praktyka. 2022. № 2 (44). S. 117-127.

11. Simutina Ya.V. Yurydychni fakty v mekhanizmi pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn: monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsentr, 2018. 436 s.

12. Melnyk K.Iu. Trudovi pravovidnosyny sluzhbovtiv pravookhoronnykh orhaniv : avtoref. dys. ... kand. yuryd. nauk : 12.00.05. Odesa, 2011. 34 s.

13. CODUL MUNCII AL REPUBLICII MOLDOVA COD Nr. 154 din 28-03-2003 (cu modificări și completări începând cu data de 08.12.2022). URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro (data zvernennia: 21.04.2025).

14. Moldovan Employment Law in the Age of the Pandemic. See Legal Matters. URL: <https://ceelegalmatters.com/moldova/14429-moldovan-employment-law-in-the-age-of-the-pandemic> (data zvernennia 21.04.2025).

15. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas 2016-09-14 Nr.XII-2603 su 2020-10-15 įstatymo pakeitimais Nr.XIII-3334. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7?jfwid=p444yc6k> (data zvernennia: 21.04.2025).

16. Stein S. A Complete Guide to Temporary Layoffs. URL: <https://www.americanexpress.com/en-us/business/trends-and-insights/articles/temporary-layoffs-what-you-need-to-know/> (data zvernennia 21.04.2025).

17. The suspension of employment contracts and its consequences. URL: <https://quijano.com/the-suspension-of-employment-contracts-and-its-consequences/> (data zvernennia 21.04.2025).

18. «Permitting»: Temporary Layoffs in Norway During the Coronavirus Crisis. URL: <https://www.lifeinnorway.net/permitting-layoffs/> (data zvernennia 21.04.2025).

19. Siemens M. What rights does an employer have to suspend an employee in Germany? URL: <https://www.globalworkplaceinsider.com/2017/12/what-rights-does-an-employer-have-to-suspend-an-employee-in-germany/> (data zvernennia 21.04.2025).

20. Philippines: Amendment of Rules on Suspension of Employment Relationship. URL: <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=9585a233-357f-4577-87c4-2890a96b7799> (data zvernennia 21.04.2025).

21. Dukhovna O. Pryzupynennia dii trudovoho dohovoru v umovakh voiennoho stanu: pidstavy, osoblyvosti oformlennia ta naslidky. URL: https://jurliga.ligazakon.net/news/210732_prizupinen-nya-d-trudovogo-dogovoru-v-umovakh-vonnogo-stanu-pdstavi-osoblivost-oformlennya-ta-nasldki (data zvernennia 21.04.2025).

22. Pryzupynennia trudovoho dohovoru v umovakh voiennoho stanu. URL: <https://prokadry.com.ua/article/5045-yak-oformiti-prizupinennya-trudovih-vidnosin-na-chas-vonnogo-stanu> (data zvernennia 21.04.2025).

23. Pryzupynennia dii trudovoho dohovoru: chy mozna zvilnyty, yakshcho z pratsivnykom ne maie zviazku? URL: <https://i.factor.ua/ukr/journals/nibu/2023/september/issue-76/article-126390.html?srltid=AfmBOorzPLdGdY1bPUZnXnlxXw879E-5NsBNj4K-GsfiP8jw4DvB7f43> (data zvernennia 21.04.2025).

24. Rishennia Verkhovnoho Sudu vid 21.06.2023 r. u spravi № 149/1089/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371> (data zvernennia: 21.04.2025).

25. Rishennia Verkhovnoho Sudu vid 31.01.2024 r. u spravi № 161/8196/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995> (data zvernennia: 21.04.2025).

26. Rishennia Verkhovnoho Sudu vid 07.02.2024 u spravi № 521/9115/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179803> (data zvernennia: 21.04.2025).

Petrosyan K.E., Kotova L.V. Features of legal regulation of labor relations regarding the suspension of employment contracts under martial law. – Article.

The article analyzes the essence of labor relations, which form the foundation of societal life. It is established that within the framework of labor relations, individuals meet their needs and create material goods, while the state is obliged to ensure decent working conditions for the development of these relations. The impact of the martial law introduced in Ukraine on the organization of labor relations is determined through the adoption of the special Law of Ukraine No. 2136-IX "On the Organization of Labor Relations under Martial Law." The priority application of the provisions of this law during the period of martial law, compared to the Labor Code of Ukraine, is analyzed, with the latter applicable only to the extent that it does not contradict the provisions of the law. The study explores a novelty in labor relations — the suspension of an employment contract, which is temporary, does not entail the termination of labor relations, and may be initiated by either the employee or the employer, with the mechanism of suspension depending on the initiator. The main conditions for suspending an employment contract are examined. Additionally, the article conducts a comparative analysis of the normative regulation of the institution of employment contract

suspension in the legislative acts of the Republic of Moldova, the Republic of Lithuania, the United States, Norway, Germany, and other countries, identifying different approaches to the use of suspension mechanisms depending on the legal system and economic conditions. A review of national judicial practice concerning cases of employees challenging orders on the suspension of employment contracts is conducted, and proposals are made for improving labor relations under modern conditions, taking into account the interests of employees during martial law and post-war recovery, through the introduction of effective mechanisms and their codification in the Labor Code of Ukraine.

Keywords: *martial law, employees, labor, suspension of employment contract, employee rights, legal relations, employers. Employment contract, labor legislation, labor rights, labor relations.*

Авторська довідка:

Петросян Крістіна Єрвандівна – доктор філософії (PhD) в галузі знань 08 «Право», спеціальності 081 «Право», доцент кафедри публічного та приватного права юридичного факультету СНУ ім. В. Даля, petrosian@snu.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0003-4624-1750>

Котова Любов Вячеславна – кандидат юридичних наук, професор, завідувач кафедри публічного та приватного права юридичного факультету СНУ ім. В. Даля, kotova@snu.edu.ua, <https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

Стаття надійшла до редакції 30 квітня 2025р.