

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.33216/2218-5461/2022-44-2-117-127>

**ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ  
В КОНТЕКСТІ НОРМАТИВНОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ФОРМ  
БАЛАНСУ ІНТЕРЕСІВ ПРАЦІВНИКІВ І РОБОТОДАВЦІВ**

*Іванов О.Ю., Котова Л.В.*

**SUSPENSION OF THE EMPLOYMENT CONTRACT  
IN THE CONTEXT OF REGULATORY CONFIRMATION OF FORMS  
BALANCE OF INTERESTS OF EMPLOYEES AND EMPLOYERS**

*Ivanov O., Kotova L.*

*У статті на основі аналізу змін до трудового законодавства проаналізовано поняття «механізм призупинення дії трудового договору»; з'ясовано сутність механізму призупинення дії трудового договору, його відмінність від механізму припинення трудового договору; розроблено пропозиції та рекомендації щодо теоретичного осмислення та комплексного теоретико-правового аналізу нормативно-правових актів у сфері трудових правовідносин в контексті нормативного закріплення форм дотримання балансу інтересів працівників і роботодавців.*

**Ключові слова:** *трудоий договір, воєнний стан, роботодавець, працівник, простій, відсторонення від роботи, від посади, від виконання посадових обов'язків, відпустка, страйк, збереження місця роботи, призупинення дії договору, припинення трудового договору, динаміка трудових правовідносин.*

**Постановка проблеми.** Характерною ознакою трудових правовідносин є їх тривалість та динамічність, що викликає потребу у своєчасному та ефективному правовому регулюванні для забезпечення справедливого балансу прав та обов'язків як працівників, так і роботодавців.

Запровадження воєнного стану в Україні, що пов'язано з російською військовою агресією, безпосередньо вплинуло на трудові правовідносини в нашій державі [1,2]. У правовому полі відбулись швидкі зміни, що є обґрунтованим і зрозумілим, адже правовідносини в умовах воєнного стану пов'язані з постійною загрозою життю та здоров'ю, які змушують українських грома-

дян лишати своє постійне місце проживання та переміщуватися у межах країни до інших регіонів або виїжджати за кордон. Така ситуація породжує багато питань у сфері регулювання трудових правовідносин, які потребують невідкладного правового вирішення.

В умовах воєнного стану роботодавці найчастіше стали використовувати такий правовий механізм, як простій, який регламентований нормами Кодексу законів про працю України (далі КЗпП) [3]. Поряд з цим механізмом в трудовому законодавстві запроваджено такий новий механізм, як призупинення дії трудового договору, який регламентований Законом України «Про ор-

ганізацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який набрав чинності 24.03.2022 [4]. Цей механізм відносно молодий і вже встиг зазнати змін у зв'язку з прийняттям Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», який набрав чинності 19.07.22. [5].

Правова конструкція «призупинення дії трудового договору» означає звільнення працівника від обов'язку виконувати трудові функції із збереженням трудового правовідношення. Таке призупинення можливе на певний період часу з різних підстав.

Таким чином, наразі чинне законодавство дозволяє обрати необхідний та/або бажаний інструмент тимчасового припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків з урахуванням можливостей як роботодавця, так і самого працівника.

Проте запровадження такого нового механізму, як призупинення дії трудового договору, потребує теоретичного осмислення та комплексного теоретико-правового аналізу нормативно-правових актів у сфері трудових правовідносин в контексті нормативного закріплення нових форм дотримання балансу інтересів працівників і роботодавців.

**Стан та мета дослідження.** Трудовий договір як основний інститут трудового права регулює порядок взаємних відносин працівника та роботодавця. В межах цієї регулятивної функції інститут трудового договору уявляє собою систему правових норм, що регулюють порядок прийняття на роботу, переведення на іншу роботу або звільнення з роботи. Науковий доробок стосовно дослідження інституту трудового договору як підстави виникнення, зміни та припинення трудових правовідносин в Україні та світі дуже вагомий. Питання трудових правовідносин та юридичних фактів, як підстав їх виникнення, зміни та припинення завжди знаходяться у центрі уваги українських нау-

ковців з трудового права, серед яких можна виділити С. В. Венедіктова, О. В. Данилюка, В. В. Єрмоєнка, П. Д. Пилипенка, О. І. Процевського, Л. Ю. Солодовник, Г. І. Чанишевої, О. М. Ярошенка та інших вчених. Однак, ці дослідження проведено за інших умов, без урахування таких викликів сьогодення, як пандемія або збройна агресія та необхідністю у зв'язку з цим додаткового регулювання трудових відносин. Тому метою статті є здійснення теоретико-правового аналізу підстав зміни трудових правовідносин через механізм призупинення дії трудового договору та на основі аналізу та розробка пропозицій щодо правозастосування цього механізму.

**Виклад основного матеріалу.** У статті 43 Конституції України [6] закріплено положення про свободу праці, яке в трудовому праві трансформується в свободу трудового договору, який є центральним за значенням інститутом трудового права з огляду на те, що, укладаючи трудовий договір, працівники реалізують право на працю.

Загальновідомі специфічні риси трудового договору в Україні, що виділяють його з-поміж інших інститутів: 1) він є угодою про роботу працівника на конкретному підприємстві, в установі, організації чи у фізичної особи; 2) факт укладення трудового договору є підставою виникнення трудових правовідносин, на регулювання яких, власне, й зосереджено трудове право; 3) трудовий договір є юридичним фактом реалізації працівниками й інших трудових прав і обов'язків, що впливають із нього – таких як право на оплату праці, право на відпочинок, обов'язок сумлінно працювати та дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку

Трудовим договором є угода між працівником і роботодавцем (роботодавцем - фізичною особою), за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену

цією угодою, а роботодавець (роботодавець - фізична особа) зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (частина перша статті 21 КЗпП України) [3].

Виходячи з визначення трудового договору, роботодавець зобов'язаний забезпечити працівника роботою та оплатити. У випадках, коли роботодавець не може забезпечити працівника роботою, працівник має право на гарантовані йому законом виплати (наприклад, оплата простою з вини роботодавця). Саме ці складові частини трудового договору є основними, адже для цього трудовий договір і укладається. Відповідно призупинення обов'язку роботодавця надавати працівнику роботу, та призупинення обов'язку працівника виконувати обумовлену трудовим договором роботу характеризує сутність зупинення дії трудового договору. У такій ситуації трудові правовідносини сторін не припиняються, а переходять в іншу форму – з динамічної в статичну.

За твердженням О. В. Барінова, юридичний факт у трудовому праві визначається як соціально значуща подія або діяння (дія чи бездіяльність) учасників суспільно-трудових і пов'язаних з ними відносин, з якими норми трудового права пов'язують виникнення, існування, призупинення, зміну та припинення правовідносин або окремих суб'єктивних прав та обов'язків у рамках цих відносин [7].

Вважається, що класифікація юридичних фактів не тільки на правостворюючі, правозмінюючі та правоприпиняючі, але й на правозупиняючі може бути виправданою, адже будь-які правові відносини, у тому числі трудові, перебувають не тільки у динамічному, але і у статичному розвитку.

Окрім юридичних фактів, що породжують, змінюють та припиняють правовід-

носини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти у механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні: 1) забезпечувати існування триваючих трудових правовідносин; 2) перешкоджати розвитку настання правових наслідків; 3) анулювати юридичне значення інших фактичних обставин; 4) призупиняти здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин; 5) відновлювати права та інтереси сторін трудового договору у випадку їх порушення [7].

У цьому сенсі слушною є думка Я. Сімутіної, яка вважає призупинення дії трудового договору окремою стадією з факультативних стадій у динаміці трудових правовідносин, коли внаслідок законодавчо визначених причин роботодавець за своєю ініціативою, ініціативою працівника або третіх осіб тимчасово призупиняє виконання своїх обов'язків із забезпечення працівника роботою та, як правило, має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються [8].

У юридичній літературі питання динаміки правовідносин розглядаються завжди у їх тісному взаємозв'язку з юридичними фактами, завдяки яким, власне, і відбувається виникнення, зміна та припинення будь-яких правовідносин.

Про динаміку правовідносин у теорії права говорять у широкому та вузькому значеннях. У разі зміни правового регулювання суспільних відносин, що має, як правило, значну часову тривалість, носить закономірний характер і не може бути подолана, відбувається динаміка правовідносин у широкому розумінні. У вузькому розумінні динаміку правовідносин розглядають як самостійне правове явище, що відбувається завдяки юридичним фактам у часовому проміжку від моменту виникнення правовідносин до їх

припинення і пов'язана зі зміною їх базової моделі.

З моменту свого виникнення і за час існування трудові правовідносини зазнають постійних змін внаслідок появи нових і нових юридичних фактів, як правило, актів реалізації прав і обов'язків суб'єктів. Зрозуміло, що одноразова реалізація суб'єктами своїх прав та обов'язків не є кінцевою метою трудових правовідносин і не викликає їх припинення.

Особливістю їх є наявність певної сукупності прав і обов'язків суб'єктів, які постійно реалізуються протягом всього існування правовідносин між ними.

Окрім юридичних фактів, що породжують, змінюють та припиняють правовідносини, специфіка трудових і пов'язаних з ними відносин дозволяє виділяти у механізмі правового регулювання і такі юридичні факти, які здатні призупинити здійснення основних обов'язків і прав суб'єктів правовідносин.

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.

Оскільки основним обов'язком роботодавця за трудовим договором є надання роботи працівнику та забезпечення належних умов для її виконання, а працівника – виконувати визначену роботу, то призупинення дії трудового договору, в першу чергу, відбувається в цій частині. Інші зобов'язання сторін, зокрема роботодавця щодо виплати працівнику заробітної плати, в окремих випадках можуть бути збережені [9].

Для України механізм призупинення дії трудового договору є новим на відміну від процедур укладення, зміни або припинення трудового договору, проте він зустрі-

чається у трудовому праві інших демократичних держав, яке передбачає можливість тимчасового призупинення трудових правовідносин на певний час з різних підстав: за взаємною згодою сторін; з вини роботодавця; у зв'язку з форс-мажорними обставинами; хворобою працівника; нещасним випадком на виробництві; військовою службою; тривалою відпусткою (у зв'язку з вагітністю і пологами, навчанням); у зв'язку з обранням на виборну посаду; для ведення профспілкової діяльності; у зв'язку із триманням під вартою при порушенні кримінальної справи до винесення вироку тощо.

У кожному конкретному випадку закон або інший нормативно-правовий акт визначає повне чи часткове збереження заробітної плати або припинення її виплати на період призупинення дії трудового договору. У такому випадку працівнику як правило виплачується допомога за рахунок соціального страхування. У деяких країнах передбачено обов'язок роботодавця повністю оплачувати простій, який виник з його вини. Як правило, оплачуваними є відпустки для відпочинку. У випадку зупинення робіт внаслідок форс-мажору заробітна плата або не виплачується взагалі, або виплачується впродовж нетривалого часу, наприклад, впродовж декількох тижнів. Для виконання публічних функцій, проходження військової служби зазвичай надаються відпустки без збереження заробітної плати.

Наприклад, у Сполучених штатах Америки застосовується така форма призупинення дії трудового договору, як тимчасове звільнення у зв'язку з відсутністю роботи. У такому разі працівнику не виплачується заробітна плата, але впродовж встановленого часу, який не може перевищувати один рік, працівник перебуває у штаті підприємства, за ним зберігається трудовий стаж. Якщо підприємство відновить свою господарську діяльність, працівник може стати до роботи.

У іншому разі по закінченні одного року тимчасове звільнення стає постійним [10].

У Норвегії, якщо роботодавець зазнає фінансових труднощів, можливе тимчасове звільнення працівників (permittering). Протягом певного часу працівники не повинні працювати, а роботодавець не повинен їм платити. Працівник має отримати попередження про тимчасове звільнення та в деяких випадках матимете право на допомогу з безробіття [11].

Трудовий кодекс Республіки Молдова містить спеціальну главу IV «Призупинення дії індивідуального трудового договору» [12].

Естонська Республіка має спеціальний Закон про трудовий договір, у якому закріплені норми щодо призупинення дії трудового договору, які передбачають відмову від трудового договору в надзвичайному порядку з підстав, передбачених законом, з дотриманням строків повідомлення та певної процедури. До таких підстав відносяться причини, пов'язані з працівником; економічні причини. (статті 87, 88, 89, 90, 91) [13].

У трудовому законодавстві України до прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», не існувало поняття «призупинення дії трудового договору».

Поняття, підстави та процедура призупинення дії трудового договору були закріплені у Проекті Трудового кодексу України, який був внесений на розгляд Верховної Ради України у 2009 році [14].

Стаття 69 Проекту Трудового кодексу України визначає призупинення дії трудового договору як тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових

відносин. На весь період призупинення дії трудового договору права і обов'язки сторін, крім зазначених у абзаці першому цієї частини, продовжують діяти, якщо інше не передбачено трудовим законодавством, колективним чи трудовим договором. За працівником на час призупинення дії трудового договору зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація у порядку та випадках, встановлених цим Кодексом, законом, колективним чи трудовим договором.

Дія трудового договору призупиняється на строк: 1) виконання працівником державних або громадських обов'язків; 2) пошуку працівником іншої роботи за домовленістю з роботодавцем; 3) попередження роботодавцем працівника про розірвання трудового договору у зв'язку з виявленою невідповідністю працівника займаній посаді або виконуваній роботі за станом здоров'я, якщо неможливе переведення працівника за його згодою на іншу роботу; 4) застосування до працівника запобіжного заходу, що виключає можливість виконання ним роботи; 5) відсторонення працівника від роботи; 6) відсутності працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності - до двох місяців; 7) навчання працівника за направленням роботодавця; 8) законного страйку, якщо працівник бере участь у такому страйку, у порядку, передбаченому законом; 9) призову працівника на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період - до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби; 10) продовження військової служби за контрактом працівника, призваного на військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, який підлягав звільненню з військової служби, - до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення з військової служби; 11) в інших випадках тимчасового звільнення



працівника від виконання роботи (посадових обов'язків), передбачених законом.

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» надає визначення призупинення дії трудового договору як 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 [4].

Для призупинення дії трудового договору необхідна наявність двох умов: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; 2) працівник не може її виконувати. Якщо не виконується хоча б одна із зазначених умов, то немає підстав, щоб призупинити трудовий договір.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин та може здійснюватися за ініціати-ви однієї із сторін на строк не більше ніж період дії воєнного стану.

Отже відповідно до законодавства України призупинення дії трудового договору не змінює юридичний статус сторін трудового договору, оскільки статус працівника та роботодавця не припиняється, на відміну від припинення трудового договору. Призупинення дії трудового договору має тимчасовий характер та не приводить до припинення трудових правідносин, оскільки спрямоване не на розірвання трудового договору, а на усунення тимчасових обставин, які стали законною підставою для їх зупинення.

Слід зауважити, що не зважаючи на те, що механізм призупинення дії трудового договору є новелою у трудовому праві України, у трудовому законодавстві України тривалий час існують норми, які мають певні ознаки такого механізму.

Перш за все звертає на себе увагу така форма, як простій, яка має схожі риси з механізмом призупиненням трудового договору, але має принципові відмінності.

Простій – це призупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідвратною силою або іншими обставинами. У разі простою працівники можуть бути переведені за їх згодою з урахуванням спеціальності і кваліфікації на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації на весь час простою або на інше підприємство, в установу, організацію, але в тій самій місцевості на строк до одного місяця (стаття 34 Кодексу законів про працю України) [3].

Простій виступає засобом, який дозволяє мінімізувати економічні втрати суб'єкта господарювання, зберігши при цьому необхідні фінансові, кадрові та інші ресурси. У зв'язку із запровадженням простою працівники продовжують перебувати в трудових відносинах із роботодавцем, їм можна оплачувати заробіток у меншому розмірі без доплати до мінімальної заробітної плати. Крім того, запровадження простою на підприємстві не потребує отримання згоди представників трудового колективу. Обираючи з усіх можливих варіантів дій під час кризових ситуацій на підприємстві, простій видається більш стабільним та взаємовигідним як для працівників, так і для власника.

У складних випадках як працівник, так і роботодавець можуть використати напередбачену Законом «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», можливість призупинення дії трудового договору.

Детальний аналіз принципових відмінностей між простоєм та призупиненням дії трудового договору, можна відобразити для зручності сприйняття у вигляді таблиці:

<b>підстави запровадження</b>	
для оголошення простою (ч. 1 ст. 34 КЗпП)	для призупинення дії трудового договору (абз. 1 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136)
<b>необхідність зупинити роботу викликана</b>	
відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи,	невідвратною силою або іншими обставинами збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором
<b>виконання трудових обов'язків</b>	
працівник може бути переведений на іншу роботу за його згодою	робота не виконується
<b>тривалість</b>	
простій може тривати без обмеження часу допоки існують обставини, на підставі яких його запровадження	призупинення дії трудового договору можливе лише на період дії воєнного стану
<b>суб'єкт прийняття рішення</b>	
роботодавець	може бути як роботодавець, так і сам працівник
<b>запровадження</b>	
може запроваджуватися щодо конкретного працівника, або щодо суб'єкта господарювання в цілому чи окремого його структурного підрозділу	призупинення дії трудового договору носить індивідуальний характер, тобто для кожного конкретного працівника видається окремий наказ
<b>заробітна плата</b>	
під час простою роботодавцем виплачується не нижче 2/3 тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)	заробітна плата не нараховується, проте передбачена можливість в подальшому відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникові на час призупинення дії трудового у повному обсязі державою, що здійснює військову агресію проти України
<b>страховий стаж</b>	
період дії простою зараховується до страхового стажу	страховий стаж працівникові не зараховується

Механізм призупинення дії трудового договору можна знайти, наприклад, у наданні соціальних відпусток – це час протягом якого працівники вільні від обов'язку працювати і вправі використовувати його на свій розсуд. До таких законодавець відносить відпустки: у зв'язку з вагітністю та пологами; у зв'язку з усиновленням дитини; для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку; додаткова відпустка працівникам, які мають дітей, що регламентовано нормами КЗпП України [3] та Законом України «Про відпустки» [15]. У цьому разі тру-

дові відносини також фактично не припиняються, як і не припиняється трудовий договір; працівник на деякий час має право не працювати, а роботодавець зобов'язаний зберегти робоче місце працівника.

Ознаки призупинення дії трудового договору містяться в правових нормах, які регулюють підстави та порядок відсторонення працівників від роботи - тимчасового позбавлення працівника, який перебуває у трудових правовідносинах із підприємством, можливості реального здійснення ним права на працю. Відсторонення працівників від



роботи роботодавцем допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством (стаття 46 КЗпП України) [3]. У цьому разі трудові відносини також фактично не припиняються, як і не припиняється трудовий договір, а працівник тільки на деякий час (переважно недовгий) позбавляється права працювати. Відсторонення може бути як з збереженням заробітної плати, так і без такого

По відношенню до посадових осіб застосовується такий механізм призупинення дії трудового договору, як відсторонення від посади, який застосовується до осіб що підозрюються у скоєні кримінального чи адміністративного правопорушення на час проведення перевірки або розслідування, якщо таке правопорушення скоєно внаслідок зайняття особою певної посади і її подальша діяльність може негативно вплинути на наслідки проведення перевірки (розслідування). Відсторонення від посади здійснюється без збереження заробітної плати на підставі рішення слідчого судді під час досудового розслідування чи суду під час судового провадження на строк не більше двох місяців відповідно до статті 157 КПК України [16].

По відношенню до державних службовців застосовується такий механізм як відсторонення від виконання посадових обов'язків, що передбачено статтею 72 Закону України «Про державну службу», відповідно до якої державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків у разі виявлення порушень, цим Законом, за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення. Рішення про відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків приймається

відповідно керівником державної служби або суб'єктом призначення одночасно з прийняттям рішення про порушення дисциплінарного провадження або під час його здійснення. Тривалість відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків не може перевищувати часу дисциплінарного провадження. У разі закриття дисциплінарного провадження без притягнення державного службовця до дисциплінарної відповідальності йому оплачується у розмірі середньої заробітної плати час відсторонення від виконання посадових обов'язків в установленому порядку. Під час відсторонення від виконання посадових обов'язків державний службовець зобов'язаний перебувати на робочому місці відповідно до правил внутрішнього службового розпорядку та сприяти здійсненню дисциплінарного провадження. Відсторонення державного службовця від виконання посадових обов'язків у разі вчинення ним корупційного правопорушення здійснюється відповідно до «Про запобігання корупції» [17].

До різновидів форм призупинення дії трудового договору можна віднести страйк - тимчасове колективне добровільне припинення роботи працівниками (невихід на роботу, невиконання своїх трудових обов'язків) підприємства, установи, організації (структурного підрозділу) з метою вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Право на страйк гарантоване Конституцією України (стаття 44) [6] та регулюються Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» [18].

Також ознаки призупинення дії трудового договору має конструкція стаття 119 КЗпП України, відповідно до якої гарантується збереження місця роботи (посади) і середнього заробітку. Працівникам, які залучаються до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтер-



нативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», надаються гарантії та пільги відповідно до цих законів. За працівниками, призваними на строкову військову службу, військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період або прийнятими на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи, посада і середній заробіток на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб-підприємців, у яких вони працювали на час призову. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей» [3].

Звичайно, характеристика вищезазначених норм права з точки зору їх спорідненості з механізмом призупинення дії трудового договору, є суб'єктивною, а наукова думка не сформулювала підходи до того, які саме випадки можна віднести до механізму призупинення дії трудового договору.

Аналіз трудового законодавства, а також судова практика розгляду трудових спорів, пов'язаних з правозастосуванням зазначеного механізму трудового права, дає підстави стверджувати, що проблематика впровадження такої правової конструкції, як «призупинення дії трудового договору», безумовно, потребує детальнішого вивчення на науковому рівні, а сучасний стан чинного законодавства України є таким, що потребує значного доопрацювання та вдосконалення.

**Висновок.** Підсумовуючи, можна дійти наступних висновків.

Наразі законодавством України передбачено застосування механізму призупинення дії трудового договору виключно у період дії воєнного стану. Разом з тим призупинення дії трудового договору здатне, на нашу думку, ефективно регулювати трудові відносини для виконання основних функцій галузі трудового права: виробничої та соціальної.

У зв'язку з цим вважається доцільним запровадити цей механізм як загальну норму для регулювання трудових відносин. А з огляду на те, що призупинення дії трудового договору за своїм юридичним змістом є формою його зміни, доцільним внести зміни до глави III «Трудовий договір» КЗпП України, у якій надати визначення поняття призупинення дії трудового договору з відсилками до інших норм цього кодексу та законів України.

Таке законодавче закріплення механізму призупинення дії трудового договору сприятиме балансу прав та обов'язків працівника та роботодавця не тільки в період воєнного стану, а також у інших випадках, які об'єктивно виникають у трудових відносинах, наприклад у зв'язку з карантинном, тимчасовим припиненням виробництва або надання послуг з будь-яких причин тощо.

#### **Література:**

1. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022, URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (дата звернення 24.05.2022).
2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 02.05.2015 № 389-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>
3. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322- VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>
4. 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>

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.22 № 2352-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

6. Конституція України, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1254к/96-вр>

7. Сімутіна Я. В. Юридичні факти і динаміка трудових правовідносин/ Юридичний вісник 3(36) 2015, - с. 109-113. URL: [http://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij\\_jurnal/2015/statji\\_n3\\_36\\_2015/21.pdf](http://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2015/statji_n3_36_2015/21.pdf)

8. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин, автореферат, Національний університет «Одеська юридична академія», 2018. – с.6-7. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11288/%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%AF.%D0%92..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Сімутіна Я. В. Призупинення як окрема стадія у динаміці трудових правовідносин/ Сучасні проблеми трудового та пенсійного законодавства, 2015, - с. 152-154.

10. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / под ред. Э.Б. Френкель. – М.: Юристъ, 2002. – с.687

11. Робота в Норвегії: ваші права та обов'язки, URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/>

12. Трудовий кодекс Республіки Молдова, URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=30398053](https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053)

13. Закон про трудовий договір Республіки Естонія, URL: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%9C%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%95%2001.04.2022.pdf>

14. Проект Трудового кодексу України, реєстраційний № 2410, 2410-1 від 27.11.2019, URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

15. «Про відпустки»: Закон України від 15.11.1996 № 504/96-ВР, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n298>

16. Кримінальний процесуальний кодекс України: Закон України від 13.04.2012 № 4651-

VI, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#n1578>

17. Про державну службу: Закон України від 10.12.2015 № 889-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

18. Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) Закон України від 03.03.1998 № 137/98-ВР, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

#### References:

1. Pro vvedennia voiennoho stanu v Ukraini: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24.02.2022 № 64/2022, URL: <https://www.president.gov.ua/documents/642022-41397> (data zvernennia 24.05.2022).

2. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 02.05.2015 № 389-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text>

3. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322- VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n123>

4. 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>

5. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01.07.22 № 2352-IX, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#Text>

6. Konstytutsiia Ukrainy, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1254k/96-вр>

7. Simutina Ya. V. Yurydychni fakty i dynamika trudovykh pravovidnosyn/ Yurydychnyi visnyk 3(36) 2015, - s. 109-113. URL: [http://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij\\_jurnal/2015/statji\\_n3\\_36\\_2015/21.pdf](http://law.nau.edu.ua/images/Nauka/Naukovij_jurnal/2015/statji_n3_36_2015/21.pdf)

8. Simutina Ya. V. Yurydychni fakty v mekhanizmi pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn, avtoreferat, Natsionalnyi universytet «Odeska yurydysna akademiia», 2018. – с.6-7. URL: <http://dspace.onua.edu.ua/bitstream/handle/11300/11288/%D0%A1%D1%96%D0%BC%D1%83%D1%82%D1%96%D0%BD%D0%B0%20%D0%AF.%D0%92..pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Simutina Ya. V. Pryzupynennia yak okrema stadiia u dynamitsi trudovy pravovidnosyn/ Suchasni problemy trudovoho ta pensiinoho zakonodavstva, 2015, - s. 152-154.

10. Трудовое у sotsyalnoe pravo zarubezhnykh stran: osnovnye ynstytuty. Sravnytelno-pravovoe yssledovanye / pod red. Э.В. Frenkel. – М.: Yurystъ, 2002. – с.687

11. Robota v Norvehii: vashi prava ta oboviazky, URL: <https://www.arbeidstilsynet.no/en/>

12. Trudovyi kodeks Respubliki Moldova, URL: [https://continent-online.com/Document/?doc\\_id=30398053](https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053)

13. Zakon pro trudovyi dohovir Respubliki Estoniia, URL: <https://www.juristaitab.ee/sites/www.juristaitab.ee/files/elfinder/ru-seadused/%D0%97%D0%90%D0%9A%D0%9E%D0%9D%20%D0%9E%20%D0%A2%D0%A0%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%9C%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%D0%95%2001.04.2022.pdf>

14. Proekt Trudovoho kodeksu Ukraini, reiestratsiinyi № 2410, 2410-1vid 27.11.2019, URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67331](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67331)

15. «Pro vidpustky»: Zakon Ukrainy vid 15.11.1996 № 504/96-VR, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n298>

16. Kryminalnyi protsesualnyi kodeks Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 13.04.2012 № 4651- VI, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4651-17#n1578>

17. Pro derzhavnu sluzhbu: Zakon Ukrainy vid 10.12.2015 № 889-VIII, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#Text>

18. Pro poriadok vyrishennia kolektyvnykh trudovykh sporiv (konfliktiv) Zakon Ukrainy vid 03.03.1998 № 137/98-VR, URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/137/98-%D0%B2%D1%80#Text>

*Ivanov O., Kotova L. Suspension of the employment contract in the context of regulatory confirmation of forms balance of interests of employees and employers. – Article.*

*In the article, based on the analysis of changes to the labor legislation, the concept of "mechanism of suspension of the employment contract" is analyzed; the essence of the mechanism of suspension of the employment contract, its difference from the mechanism of termination of the employment contract is clarified; proposals and recommendations have been developed for the theoretical understanding and comprehensive theoretical-legal analysis of normative-legal acts in the field of labor relations in the context of the normative consolidation of forms of observing the balance of the interests of employees and employers.*

**Keywords:** *employment contract, martial law, employer, employee, layoff, suspension from work, from position, from performance of official duties, vacation, strike, retention of workplace, suspension of contract, termination of employment contract, dynamics of labor relations.*

*Авторська довідка:*

**Іванов Олександр Юрійович** – здобувач 2 курсу третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 «Право» Східноукраїнського національного університета імені Володимира Даля, адвокат

**Котова Любов Вячеславна** - к.ю.н., професор, професор кафедри правознавства Східноукраїнського національного університета імені Володимира Даля, <https://orcid.org/0000-0002-2437-3624>

*Стаття надійшла до редакції: 24 грудня 2022 р.*