

**Володимир Киян**

кандидат юридичних наук, доцент  
*(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)*

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ МЕХАНІЗМУ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

З моменту воєнного вторгнення російської федерації на територію України значна частина нормативно правових, які регулювали трудові відносини фактично втратила своє значення або були призупинені

Так, відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» 12 травня 2015 року № 389-VIII [1] почали діяти обмеження та особливості організації трудових відносин встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [2] (далі – Закон № 2136). Це призвело до того, що з'явилися нові поняття та терміни, які були адаптовані під вимоги часу, зокрема, це стосується питання призупинення трудового договору.

У юридичній літературі проблеми припинення трудового договору розглядалися в працях таких учених-правників, як: І. В. Зуб, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, В. І. Щербина, О. В. Прудивус, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Однак питання, що розглядалися, в основному носили фрагментарний характер і не охоплювали новітніх теоретичних та практичних аспектів припинення трудового договору, особливо у період воєнного стану.

Окремі питання захисту прав осіб, які втратили роботу чи були обмежені у своїх правах, під час дії як надзвичайного так і воєнного стану в Україні розглядалися у працях таких науковців як: V. Y. Kyian, R. V. Kolosov, N. V. Bilianska, H. V. Churpita, I. M. Dovban [3], Н.П. Капітаненко, В.Я. Киян [4] та інші. Проблема теми щодо призупинення трудового договору в умовах воєнного стану у зв'язку із недавніми подіями є малодослідженою, а тому потребує більш детальних наукових розробок.

Як зазначалося вище особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначає Закон № 2136) [2].

Військова агресія РФ спонукали до появи у трудовому законодавстві і нового терміну – «призупинення дії трудового договору». Враховуючи новизну подій, зазначений механізм у Кодексі законів про працю України

відсутній, а сам порядок призупинення введено спеціально на період воєнного стану Законом № 2136. І після того, як війна закінчиться, призупиняти дію трудових договорів уже не вийде.

Враховуючи необхідність вдосконалення зазначеної процедури 1 липня 2022 року Законом України № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [5] поняття «призупинення трудового договору» було викладено у більш розширеній редакції.

Тепер, з урахуванням змін до ст. 13 Закону №2136 призупинення дії трудового договору слід розуміти 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 [2].

З аналізу даної статті можна констатувати, що тепер призупинення дії трудового договору зумовлене саме: збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону №2136 про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник, за можливості, мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб. Це означає, що ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Тому Мінекономіки у Роз'ясненні від 23.03.2022 [6] пояснило, що з метою усунення правової невизначенності, сторонам рекомендовано повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

У разі, якщо ініціатором призупинення трудового договору виступає працівник, він повинен особисто подати про це заяву. Якщо ініціатором призупинення виступає роботодавець, то такої заяви вимагати від працівника не має потреби.

У першому випадку роботодавець повинен розглянути і зареєструвати заяву та переконатися про відсутність можливості надавати працівникові роботу через воєнний стан. Якщо такої можливості немає, роботодавець видає наказ про призупинення трудового договору.

Якщо законних підстав призупинення трудового договору не існує, і роботодавець може належним чином забезпечити працівника роботою, але працівник не може її виконувати за поважних причин, то за таких умов роботодавець може запропонувати, як варіант, оформити відпустку.

Так ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 зазначено, що на прохання працівника протягом періоду дії воєнного стану роботодавець може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Пункт 4. цієї статті передбачає для роботодавця уже обов'язковість

надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за його заявою, якщо він виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи у, але тривалістю не більше 90 календарних днів.

І у разі, коли цей термін закінчився, але працівник не має змоги повернутися на місце роботи, він може використати варіант відпустки за згодою сторін. Проте слід враховувати, що це право роботодавця, а не обов'язок, і відсутність його згоди на таку відпустку може стати підставою для звільнення працівника. Також необхідно пам'ятати і те, що час перебування у такій відпустці не буде зараховуватися до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Таким чином працівник має право вибору та певні гарантії для збереження свого місця роботи.

Ч. 2 ст. 13 Закону № 2136 з метою усунення прогалин теж вдосконалили. Відтепер призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, серед іншого необхідно зазначити: інформацію про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Також слід враховувати, що з 19 липня 2022 року діють зміни і для роботодавців, де зазначено, що у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану останній повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Окремо доцільно зазначити, що ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 передбачено гарантії як для працівників на час призупинення трудового договору, так і для роботодавців. Де, у разі незгоди визначено право працівника особисто або за дорученням через профспілковий орган оскаржити відповідний наказ (розпорядження) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу. Для другого, право оскарження припису Держпраці у судовому порядку протягом 10 календарних днів.

Також заслуговує на увагу те, що законодавець не залишив без врегулювання і питання відшкодування втраченої заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат за час дії призупинення трудового договору. Їх у повному обсязі покладено на державу, що здійснює військову

агресію проти України. Тому буде доцільно, щоб роботодавець видав окремо наказ, що буде у подальшому підставою для реалізації зазначеної норми Закону під час притягнення країни-агресора до відповідальності за завдану шкоду.

З урахуванням зазначеного вище можна зробити висновок, що призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин і може відбуватися за ініціативи однієї зі сторін, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану. Зазначений механізм лише тимчасово зупиняє фактичні трудові відносини, але юридично дія трудового договору продовжується.

1. Про правовий режим воєнного стану. Закон України 12 травня 2015 року № 389-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#top>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану. Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>.
3. Kyian V. Y., Kolosov R. V., Bilianska N. V., Churpita H. V., Dovban I. M. (2021). Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19. *Cuestiones Políticas*, 39(71), p. 267-288
4. Капітаненко Н.П., Киян В.Я. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. Міжнародний науковий журнал «Colloquium-journal» Cześć 1 (Warszawa, Polska) №32 (155). С. 57-62.
5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>.
6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» URL: <https://ips.ligazakon.net/document/ME220171>.

**Андрій Коренев**

кандидат юридичних наук

(Дніпропетровський державний  
університет внутрішніх справ)

## **ПРИНЦИПИ АДМІНІСТРАТИВНОГО СУДОЧИНСТВА УКРАЇНИ: КЛАСИФІКАЦІЯ ТА ВИДИ**

Досягнення завдання адміністративного судочинства – справедливо, неупереджено та своєчасно вирішити спір у сфері публічно-правових відносин з метою ефективного захисту прав, свобод та інтересів фізичних осіб, прав та інтересів юридичних осіб від порушень з боку суб'єктів владних повноважень, можливе лише тоді, коли забезпечення та вирішення публічно-правових спорів буде базуватися і здійснюватися з дотриманням принципів адміністративного судочинства. Крім того, існує ціла низка проблемних