

господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану». URL: <https://ips.ligazakon.net/document/KP220481?an=1>

4. Наказ Міністерства фінансів України від 13.03.98 № 59 «Про затвердження Інструкції про службові відрядження в межах України та за кордон». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0218-98#Text>

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-15>

**PRACTICAL ASPECTS OF THE SUSPENSION  
OF THE EMPLOYMENT CONTRACT IN THE CONDITIONS  
OF MARTIAL LAW**

**ПРАКТИЧНІ АСПЕКТИ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ  
ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ**

**Porodko V. V.**

*Candidate of Legal Sciences,  
Associate Professor,  
Associate Professor at the Department  
of Civil and Legal Disciplines  
National Academy of the Security  
Service of Ukraine  
Kyiv, Ukraine*

**Породько В. В.**

*кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових  
дисциплін  
Національна академія  
Служби безпеки України  
м. Київ, Україна*

Функціонування правового режиму воєнного стану викликає необхідність додаткового нормативно-правового регулювання відносин у різних сферах суспільного життя. Не стали винятком і трудові правовідносини, організація яких зазнала низки законодавчих змін. Особливості трудових відносин між працівниками та роботодавцями у період дії воєнного стану визначає прийнятий у березні 2022 року Закон України № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Ним, зокрема, запроваджено та внормовано новий стан реалізації трудових правовідносин – призупинення трудового договору, який передбачає права та обов'язки сторін, а також статус працівника у разі неможливості виконання закріплених ним обов'язків у зв'язку з військовою агресією проти України.

Вітчизняні науковці, які першими зацікавилися законодавчою новелою, продемонстрували різні підходи до її дослідження. Так, Я. В. Сімутіна, виокремивши цю категорію у трудовому праві ще до її нормативно-правової регламентації, трактувала призупинення дії трудового договору як одну з можливих стадій у динаміці трудових відносин [1, с. 257]. М. В. Сокол, Н. І. Вознюк досліджували його як новий юридичний факт, вимушене внесення якого до норм законодавства відбулось на підставі збройної агресії по відношенню до України. Одночасно вони розширили класифікацію юридичних фактів у сфері трудових правовідносин, виділивши правостворюючі, правозмінюючі, правоприпиняючі та правозупиняючі [2, с. 26]. Інші науковці розглядали призупинення трудового договору як інструмент тимчасового припинення виконання працівником своїх трудових обов'язків з урахуванням можливостей роботодавця та працівника, нову форму дотримання балансу їх інтересів [3, с. 118], визначали призупинення як правове явище [4, с. 178] тощо.

За своїм змістом призупинення дії трудового договору полягає у припиненні роботодавцем забезпечення працівника роботою і припиненні працівником її виконання за укладеним трудовим договором, які мають тимчасовий характер. Обов'язковими умовами його застосування є: наявність збройної агресії проти України; запровадження на території, де воно може бути здійснене, правового режиму воєнного стану; неможливість сторін трудових відносин виконувати основні обов'язки, передбачені трудовим договором.

До характерних ознак такого стану реалізації трудових правовідносин належать: його тимчасовий характер; правомірне невиконання сторонами трудового договору більшості передбачених ним обов'язків при збереженні юридичної сили самим трудовим договором; належність права ініціювати призупинення дії трудового договору обом його сторонам; збереження між роботодавцем і працівником трудових відносин, які не припиняються, а переходять з динамічної у статичну форму, що не тягне за собою звільнення працівника з роботи; залежність максимальної тривалості строку призупинення дії трудового договору від строку дії правового режиму воєнного стану.

Запровадивши можливість призупинення дії трудового договору у період воєнного стану законодавець не конкретизував його причини, лише пов'язавши останні зі збройною агресією проти України. Тобто, на практиці вони можуть бути викликані проведенням бойових дій у місці розташування виробництва; тимчасовою окупацією території, на якій воно розташоване; руйнуванням виробничих приміщень

чи виробничого обладнання; припиненням постачання сировини або відвантаження готової продукції через порушення логістичних зв'язків; реальною загрозою техніці безпеки чи життю і здоров'ю працівників, їх відсутністю через евакуацію. Логічно допустити гіпотетичну наявність і інших обставин, здатних спричинити неможливість сторін трудового договору виконувати передбачені ним обов'язки в умовах збройної агресії.

Водночас, ці обставини необхідно відрізнити від знищення виробничих приміщень, засобів виробництва, стаціонарних робочих місць, загибелі працівників, що унеможливило відновлення дії трудового договору і після припинення або скасування воєнного стану. Останнє є підставою для звільнення працівника (п. 6 ч. 1 ст. 41 Кодексу Законів про Працю України).

Видається сумнівною позиція науковців, які припускають можливість призупинення дії трудового договору лише на підприємствах, розташованих у зоні ведення бойових дій або в безпосередній близькості до лінії зіткнення, та на замінованих територіях [2, с. 29]. Специфіка сучасної війни з масованими повітряними, у тому числі ракетними, атаками та їх відбиттям, свідчить про те, що бойові дії можуть вестись у будь-якій точці на території країни. Тому, як видається, запровадження територіального принципу дії досліджуваного положення може порушувати рівність прав учасників трудових відносин.

Зі змісту ч.ч. 2 та 3 ст. 13 Закону України № 2136-IX вбачається, що наказ або розпорядження, яким оформлюється призупинення дії трудового договору, може мати колективний або індивідуальний характер. У такий же спосіб (індивідуально або колективно) передбачене й оскарження цих рішень з боку працівників. Це дає підстави вважати, що призупинення дії трудового договору допускається як до всього колективу підприємства чи його структурного підрозділу, так і щодо окремих працівників, які не можуть бути забезпечені роботою та позбавлені можливості її виконувати. Визначальним у таких рішеннях є обґрунтування неможливості сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, внаслідок збройної агресії проти України.

Не повинно виникати протиріч у правозастосуванні у разі прийняття роботодавцем рішення про скасування призупинення дії трудового договору із завчасним повідомленням про нього працівника за 10 днів. Якщо ж у цей період відбудеться припинення або скасування

правового режиму воєнного стану, одночасно має відбуватися і скасування призупинення дії трудового договору.

Закріпивши нову форму збереження трудових відносин між роботодавцем і працівником в умовах воєнного стану, аналізовані законодавчі новели регламентували й загальні засади захисту інших трудових прав громадян, що зазнали негативного втручання. Адже призупинення дії трудового договору спричиняє припинення виплати заробітної плати працівнику та припинення зарахування страхового стажу. Їх відшкодування та компенсація декларуються в рамках міжнародно-правових відносин.

Частиною 4 ст. 13 Закону України № 2136-IX відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору покладено у повному обсязі на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Це положення також викликає низку питань з огляду на просторову чинність закону та відсутність можливості його самостійної реалізації у практичній площині. Стаття 15 Закону закріплює коло джерел фінансового забезпечення захисту порушених агресією трудових прав, серед яких активи держави-агресора, акумульовані за її межами, кошти, зібрані міжнародними фондами для відновлення України та міжнародна фінансова допомога. Запорукою компенсаційних процесів можуть виступити наявні та потенційно нові механізми, що використовуються та впроваджуються у міжнародно-правових відносинах. Аналогічний підхід схвалений і Верховним Судом, який у постанові від 14.04.2022 р. у справі за № 308/9708/19 [6], пропри судовий імунітет держав, констатував право судів розглядати справи про відшкодування шкоди, заподіяної країною-агресором та роз'яснив, що рішення у таких справах будуть виконуватись у рамках міжнародного приватного права із залученням міжнародних інститутів коштом арештованого майна держави-агресора як в Україні, так і в третіх країнах.

Активні пошуки іноземними державами та перш за все, членами ЄС ефективних механізмів використання в інтересах України зарубіжних активів держави-агресора, по яких зупинені будь-які фінансові операції, не позбавляє можливості Україну розпорядитись такими активами, що знаходяться на її території. Саме такі обов'язки як у нормативно-правовому, так і в організаційному плані, покладаються на Кабінет Міністрів України, який може пришвидшити процес захисту трудових прав українських громадян.

### Література:

1. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: моногр. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.
2. Сокол М. В. і Вознюк Н. І. Правове регулювання призупинення дії трудового договору. *Історико-правовий часопис*. 2022. № 2(19). С. 26–32.
3. 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.
4. Глущенко М. П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Право*. 2022. № 74. С. 176–182.
5. Постанова Верховного Суду від 14 квітня 2022 р. у справі № 308/9708/19. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104086064> (дата звернення: 11.03.2024).

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-432-0-16>

## THE CONCEPT OF AN EMPLOYMENT CONTRACT ON REMOTE WORK

### ПОНЯТТЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ПРО ДИСТАНЦІЙНУ РОБОТУ

**Sevostyanov S. S.**

*Postgraduate Student  
Volodymyr Dahl East Ukrainian  
National University,  
Kyiv, Ukraine*

**Севост'янов С. С.**

*здобувач третього (освітньо-наукового) рівня вищої освіти спеціальності 081 "Право"  
Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля  
м. Київ, Україна*

Динамічна трансформація ринку праці в Україні в умовах воєнного стану потребує модернізації трудових відносин. У вітчизняній правовій системі виникають нові нетипові форми зайнятості (надомна