

## АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ЦИВІЛІСТИКИ

УДК 349.22:331.106.4]:355.48(477:470)“2014\*/...

DOI <https://doi.org/10.32782/2409-4544/2022-2/4>

### ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

#### **Сокол Марія Василівна,**

кандидат юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
ORCID ID: 0000-0001-6820-3347

#### **Вознюк Наталія Іванівна,**

старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін  
Волинського національного університету імені Лесі Українки  
ORCID ID: 0000-0002-6705-0497

*Стаття присвячена механізму правового регулювання призупинення дії трудового договору, як нового юридичного факту, вимушене внесення якого до норм законодавства відбулось на підставі збройної агресії російської федерації по відношенню до України.*

*У дослідженні висвітлюються зміст та ознаки призупинення дії трудового договору, наводяться чіткі критерії розмежування простою, призупинення трудового договору та припинення трудового договору у зв'язку із відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов для здійснення праці. Авторами зроблено висновок, що призупинення може застосовуватися лише у випадку, якщо роботодавець не може забезпечити працівника роботою, а працівник одночасно не може її виконувати, у зв'язку із наявним ризиком для життя та здоров'я в результаті збройної агресії. Дана підстава чітко відмежовує призупинення від інших правовозупиняючих юридичних фактів, які наведені у Проекті Трудового кодексу України.*

*Досліджено інші особливості процедури призупинення дії трудового договору, такі як: територіальне поширення дії даної норми, коло суб'єктів до яких вона може бути застосована та обмеженість застосування даної процедури у часі. Врегульовано порядок кадрової процедури призупинення дії трудового договору, висвітлено особливості повідомлення сторін та порядок оскарження дій роботодавця у випадку не згоди працівника із призупиненням дії трудового договору. Визначено специфіку компенсації державою-агресором середньої заробітної плати та єдиного страхового внеску, з подальшою можливістю зарахування періоду призупинення до страхового стажу працівника. Особливість судового процесу полягає у тому, що кожен працівник повинен звертатись до суду в індивідуальному порядку, а рішення у таких справах будуть виконуватись у рамках міжнародного приватного права із залученням міжнародних інститутів коштом арештованого майна російської федерації як в Україні, так і в будь-якій іншій країні.*

**Ключові слова:** трудове право, трудовий договір, призупинення дії трудового договору, військова агресія російської федерації.

#### **Sokol Mariia, Vozniuk Nataliia. Legal regulation of suspension of the employment contract**

*The article is devoted to the mechanism of legal regulation of the suspension of the employment contract as a new legal fact, which was forced to be introduced into the legislation due to the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine.*

*The study highlights the content and signs of suspension of an employment contract, provides clear criteria for distinguishing between idle time, suspension of an employment contract and termination of an employment contract due to the lack of production, organizational and technical conditions for work. The authors conclude that suspension can be applied only if the employer cannot provide the employee with work, and the employee cannot perform it*

*at the same time, due to the existing risk to life and health as a result of armed aggression. This ground clearly distinguishes suspension from other suspending legal facts, which are listed in the Draft Labor Code of Ukraine.*

*Other peculiarities of the procedure for suspension of the employment contract are investigated, such as: territorial spread of this provision, the range of subjects to which it can be applied and the limited application of this procedure in time. The procedure of personnel procedure for suspension of the employment contract is regulated, the peculiarities of notification of the parties and the procedure for appealing against the employer's actions in case of disagreement of the employee with the suspension of the employment contract are highlighted. The specifics of compensation by the aggressor state of the average wage and a single insurance premium, with the subsequent possibility of crediting the period of suspension to the employee's insurance experience, are determined. The peculiarity of the judicial process is that each employee must apply to the court individually, and decisions in such cases will be enforced under private international law with the involvement of international institutions at the expense of the seized property of the Russian Federation both in Ukraine and in any other country.*

**Key words:** labor law, employment contract, suspension of employment contract, military aggression of the Russian Federation.

Військова агресія російської федерації на території України зумовила внесення ряду необхідних змін до законодавчих актів, щодо порядку регулювання тих чи інших правовідносин, зокрема і трудових. Так, 24 березня 2022 року набув чинності Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1], у якому одним із найістотніших нововведень є запровадження нового юридичного факту у трудовому праві – призупинення дії трудового договору.

Варто зауважити, що процедура правового регулювання призупинення трудового договору для України є новою, позаяк, за своєю природою вона прямо впливає на реалізацію працівником свого права на працю, яке передбачено Конституцією України. Проте, ті зміни, які на сьогодні були внесені до нормативно-правових актів у питаннях: розширення кола підстав припинення трудових правовідносин, збільшення тривалості відпустки без збереження заробітної плати та призупинення дії трудового договору є безумовно необхідними і їх варто розглядати саме в контексті тих, що були спричиненні введенням воєнного стану.

Правопризупиняючі юридичні факти мають особливий інтерес для дослідження, оскільки, незважаючи на те, що ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» була уточнена та удосконалена, все ж є ряд досить гострих спірних питань, які потребують законодавчого врегулювання, з метою подальшого унеможливлення виникнення трудових спорів.

Серед наукових доробок дана тема піднімалася досить рідко, проте все ж є напрацьовані дослідження Мельника К. Ю. та Сімутіної Я. В., які розглядали питання визначення змісту та підстав призупинення індивідуальних трудових правовідносин. Варто зауважити, що тлумачення даного юридичного факту наводилося у досить широкому значенні і включало лише одну спільну ознаку із процедурою призупинення дії трудового договору, яка була введена до законодавчого регулювання у 2022 році це те, що результат такої процедури не тягне за собою звільнення працівника з роботи.

Так, у дисертаційному дослідженні Сімутіної Я. В. призупинення трудового договору трактується як одна з можливих стадій у динаміці трудових відносин, коли внаслідок законодавчо визначених причин роботодавця за своєю ініціативою, ініціативою працівника або третіх осіб тимчасово призупиняє виконання своїх обов'язків із забезпечення працівника роботою та зазвичай має право призупинити виконання свого обов'язку щодо виплати працівнику заробітної плати, проте трудові правовідносини при цьому не припиняються. [2, с. 257]. До призупинення трудового договору автор відносить 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); залу-

чення до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» та інше [2, с. 245].

Відсторонення від роботи є синонімом призупинення трудових відносин також і на думку Мельника К. Ю., дана наукова позиція базується на таких фактах: відсторонення працівника від роботи не змінює і не припиняє трудові правовідносини, оскільки при недопущенні до роботи працівник не перестає бути працівником даного роботодавця, до того ж відсторонення від роботи не торкається змісту трудового договору, тобто ніяких змін його умов при відстороненні не відбувається, а отже, про відсторонення від роботи можна говорити як про тимчасове призупинення трудових правовідносин [3, с. 20]. З вищенаведеного можна зробити висновок, що заборона зміни умов трудового договору та його розірвання є єдиними ознаками, на думку дослідників, які поєднують в собі усі перераховані факти при запровадженні процедури призупинення трудового договору.

У ст. 69 зареєстрованого Проекту Трудового кодексу України (реєстраційний номер 2410 від 08.11. 2019 року) призупинення тлумачиться як тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою і тимчасове звільнення працівника від обов'язку виконувати роботу за укладеним трудовим договором, при якому зберігається повністю або частково заробітна плата чи виплачується компенсація. Крім того у Проекті також наводиться чіткий перелік підстав призупинення трудового договору до якого відноситься: виконання працівником державних або громадських обов'язків, пошук працівником іншої роботи за домовленістю з роботодавцем, участь у законному страйку, мобілізація чи призов на військову службу та інші [4].

Проте реалії сьогодення докорінно змінюють значення правопризупиняючого юридичного факту в основі якого лежить абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати її, у зв'язку із введенням воєнного стану. Тобто єдиною підставою і обов'язковою

умовою для призупинення дії трудового договору є збройна агресія проти України, яка виключає можливість сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Цей факт вводить суттєві відмінності як по підставах так і по процедурі призупинення трудових правовідносин до 24 березня 2022 року та після цієї дати.

Якщо проводити паралелі між призовом працівника на військову службу під час мобілізації, виконанням державних чи громадських обов'язків, підвищенням кваліфікації з відривом від виробництва, то усіх передбачених випадках є можливість надання та виконання роботи, проте з'являється додатковий обов'язок в результаті якого на певний період часу працівник не виконує роботу передбачену трудовим договором, але за ним зберігається його заробітна плата та місце роботи. При відстороненні працівника від роботи також є можливість її виконання, проте в даному випадку, як досить влучно зауважує В. І. Щербина, виникає додатковий обов'язок роботодавця – вжити примусових заходів для зупинення протиправної поведінки працівника або забезпечення безпеки працівників чи інших громадян [5, с. 77].

У зв'язку із цим, що призупинення дії трудового договору вже внесено до законодавчого регулювання та набуло відповідного змісту, а також чітко визначених ознак, видається доречним змінити формулювання ст. 69 Проекту Трудового кодексу на «Підстави, які унеможливають виконання працівником трудових обов'язків на певний строк», це дозволить уникнути юридичних колізій та трудових спорів у майбутньому.

Провівши аналіз ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» варто відмітити, що факт призупинення дії трудового договору має ряд юридичних неточностей та процедурних недоліків, що в свою чергу вже викликало виникнення індивідуальних трудових спорів. Так, незрозуміло чи абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником роботи має стосуватися усіх працівників підприємства, структурного підрозділу або ж окремого працівника, території на якій може впроваджуватися така

процедура є вся Україна чи лише ті області де ведуться бойові дії, що є основною підставою неможливості виконання трудових обов'язків – загроза для життя та здоров'я сторін чи інші виробничі та організаційні фактори.

Мінекономіки у своєму коментарі до вказаного Закону визначило, що під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи, слід розуміти випадки неможливості 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, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди [6]. Таке тлумачення, на нашу думку, може спровокувати зловживання трудових обов'язків зі сторони роботодавця, адже якщо підприємство розташоване не в зоні бойових дій, не має ризику для життя та здоров'я працівників, проте тимчасово відсутні засоби для виробництва у зв'язку із припиненням поставки виробничої сировини, роботодавець відповідно до Закону наділяється повноваженнями призупинити дію трудового договору на весь період воєнного стану. У зв'язку із цим варто провести чіткі відмінності між підставами запровадження процедури простою та призупиненням дії трудового договору, де обов'язковими факторами призупинення є наявність ризику для життя та здоров'я працівників, тобто призупинення може запроваджуватися лише на тих підприємствах, які розташовані у зоні введення бойових дій або в безпосередній близькості до лінії зіткнення, а також на територіях, які є заміновані.

Це ж саме стосується кола працівників, по відношенню до яких може бути запроваджена дана процедура. Характерною особливістю призупинення дії трудового договору є масовість, тобто впровадження даного юридичного факту повинно засто-

совуватися до всіх працівників підприємства або відокремленого структурного підрозділу, лише в тих випадках якщо не має можливості переведення працівників чи виконання обов'язків за дистанційною формою організації праці. Виключенням із даного правила може слугувати факт наявності ризику для життя та здоров'я окремого працівника внаслідок виконання ним своїх посадових обов'язків. Так, наприклад, працівник працює на посаді майстра лісу обходу № 3 на підставі трудового договору. Наказом роботодавця дію трудового договору призупинено у зв'язку із тим, що місце роботи неодноразово піддавалося ракетним та бомбовим ударам. Працівник не був згідний з позицією роботодавця та звернувся до суду. Рішенням суду від 18.08.2022 позов працівника у справі № 279/1611/22 не було задоволено [7], оскільки є наявність загрози для життя за здоров'я працівника, внаслідок чого роботодавець немає можливості гарантувати безпеку останнього, а також відсутність можливості виконувати вказану роботу дистанційно – є підставою для призупинення дії трудового договору навіть при наявності бажання працівника і далі продовжувати працювати на свій власний ризик.

Підстави призупинення дії трудового договору є майже ідентичні також із підставами для звільнення працівника за п. 6 ст. 41 Кодексу законів про працю – неможливості забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [8, ст. 41]. Така ситуація сприятиме виникненню потенційних трудових спорів, у зв'язку із наявними законодавчими прогалинами у регулюванні трудових відносин, адже відсутність організаційних умов для забезпечення працівника роботою можна тлумачити доволі широко. Крім того процедура звільнення за цією підставою також є досить спрощена. Працівник може бути звільнений навіть під час відпустки або лікарняного і згода профспілки для такого звільнення не потребується (хоча формально роботодавець має провести консультації з профспілкою щодо

мінімізації звільнень або негативних наслідків від них і тільки у випадку масового характеру таких звільнень). Також про звільнення роботодавець зобов'язаний повідомити працівника за 10 днів та не зобов'язаний пропонувати йому іншу роботу, на відміну від скорочення працівника, коли повідомлення про звільнення має відбуватися за 2 місяці та пропонуватися працівникові інша доступна робота.

Отже, у яких випадках роботодавець вправі звільнити працівника у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна внаслідок бойових дій, а у яких лише призупинити виконання працівником своїх трудових обов'язків. На нашу думку, основна відмінність між новою підставою для звільнення та підставою для призупинення трудового договору полягає в тому, що у випадку призупинення дії трудового договору робота для працівника є, але тимчасово відсутня можливість її виконання у зв'язку із ризиком для життя та здоров'я як працівника так і роботодавця, а у випадку звільнення – необхідно, щоб у результаті бойових дій для роботодавця настали невідворотні наслідки, які зумовили відсутність роботи для працівника не тимчасово, а на постійній основі. Крім того варто зауважити, що під час призупинення дії трудового договору, роботодавець вправі розірвати трудові відносини за п. 6 ст. 41 КЗпПУ, якщо в результаті бойових дій все ж відбулося знищення засобів виробництва чи майна.

На основі проведеного аналізу, можна виокремити наступні ознаки процедури призупинення дії трудового договору:

- призупинення може застосовуватися лише у випадку, якщо роботодавець не може забезпечити працівника роботою, а працівник одночасно не може її виконувати, у зв'язку із наявним ризиком для життя та здоров'я в результаті збройної агресії;

- територіальне розміщення підприємств де можливе впровадження призупинення це – території ведення бойових дій чи території прилеглі до них;

- застосовується до всіх працівників підприємства, відокремленого підрозділу, а в окремих випадках до одного працівника, якщо виконання ним посадових

обов'язків може нести загрозу для його життя та здоров'я;

- має тимчасовий характер, вводиться лише на період оголошення воєнного стану, проте Законом передбачена можливість дострокового скасування припинення та необхідності попередження працівника строком за 10 днів;

- не тягне за собою розірвання трудових правовідносин;

- компенсаційні виплати за весь період призупинення трудових відносин, які включають в себе середню заробітну плату та єдиний страховий внесок покладаються на державу-агресора. У зв'язку із цим роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не було б. Виходячи із положень Закону, для отримання компенсацій особа повинна звертатись до суду в індивідуальному порядку. Відповідно до позиції Верховного Суду, яка викладена в постанові від 14 квітня 2022 року у справі № 308/9708/19 [9], суди мають право розглядати справи про відшкодування шкоди, заподіяної військовою агресією російської федерації, та при цьому ігнорувати імунітет країни агресора. Суд також роз'яснив, що рішення у таких справах будуть виконуватись у рамках міжнародного приватного права із залученням міжнародних інститутів коштом арештованого майна рф як в Україні, так і в будь-якій іншій країні.

Призупинення трудових відносин може відбуватись як з ініціативи працівника, так і роботодавця, і при цьому Законом не передбачена обов'язковість надання згоди на застосування такої процедури. Якщо ініціатива виходить від працівника він має подати заяву у письмовій або електронній формі, роботодавець в свою чергу видати наказ, якщо ж ініціативу першим проявляє роботодавець, то законність процедури має бути підтверджена шляхом ознайомлення працівника із наказом у будь-який доступний для цього спосіб. Варто також зауважити, що Законом не передбачено коло осіб по відношенню до яких не може бути застосована дана норма, це означає, що призупинення трудового договору можливо й з пільговими, захищеними

категоріями працівників, наприклад, з самотніми матір'ями, особами з інвалідністю, вагітними, жінками з дітьми віком до 14 років.

Проте, Законом врегульовано порядок оскарження дій роботодавця у випадку не згоди працівника із призупиненням дії трудового договору. Так, працівник вправі звернутися із скаргою до Державної служби з питань праці, яка в свою чергу на підставі допущених роботодавцем порушень має право внести припис про скасування відповідного наказу, що є обов'язковим для виконання протягом 14 календарних днів із дня отримання. Також працівник може звернення до суду із позовом про скасування наказу, поновлення дії трудового договору і виплати середнього заробітку за час виму-

шеного прогулу. У свою чергу роботодавець також наділений правом на оскарження припису органу виконавчої влади протягом 10 календарних днів до суду.

Загалом не заперечуючи актуальності та необхідності внесення до трудового законодавства нового правопризупиняючого юридичного факту, все ж доречним буде доповнення та уточнення ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вищенаведеними умовами з метою проведення чітких критеріїв розмежування процедури призупинення дії трудового договору від простою, припинення трудового договору за п. 6 ст 41КЗпПУ та направленням працівника у відпустку без збереження заробітної плати.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20> (дата звернення: 30.12.2022).
2. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин : дис. ... доктора юр. наук : 12.00.05. Київ, 2018. 457 с.
3. Мельник К. Ю. Трудові правовідносини службовців правоохоронних органів : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Одеса, 2011. 34 с.
4. Проект Трудового кодексу України реєстраційний номер 2410 від 08.11. 2019 року / *Верховна Рада України*. 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)
5. Щербина В.І. Трудове право України: підручник. Київ: Істина, 2008. 384 с.
6. Коментар Мінекономіки до Закону України від 1 липня 2022 р. № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» / URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang>
7. Рішення суду від 18 серпня 2022 у справі № 279/1611/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619>
8. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. № 322-VIII. *Верховна Рада України*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08>
9. Постанова Верховного Суду України від 14 квітня 2022 року у справі № 308/9708/19 про відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок збройної агресії РФ проти України / URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=104086064&red>

#### REFERENCES:

1. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu : Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. № 2136-IX [Law of Ukraine "On the organization of labor relations under martial law" from October 20 2014, № 1706-VII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1706-18#Text> [in Ukrainian].
2. Simutina, Ya.V. (2018). Yurydychni fakty v mekhanizmi pravovoho rehuliuвання trudovykh vidnosyn [Legal facts in the mechanism of legal regulation of labor relations]. *Doctor's thesis*. Kyiv [in Ukrainian].
3. Melnyk, K.Yu. (2011). Trudovi pravovidnosyny sluzhbovtziv pravookhoronnykh orhaniv [Labor legal relations of law enforcement officers]. *Candidate's thesis*. Odessa [in Ukrainian].
4. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy reiestratsiinyi nomer 2410 vid 08.11. 2019 roku [Draft Labor Code of Ukraine from November 8 2019, № 2410] 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) [in Ukrainian].

5. Shcherbyna, V.I. (2008). *Trudove pravo Ukrainy [Labour law of Ukraine]*. Kyiv : Istyna [in Ukrainian].

6. Pro vnesennia zmin do deiakyykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn : Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 1 lypnia 2022 r. № 2352-IKh [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine dated July 1, 2022 No. 2352-IX "On Amendments to Certain Legislative Acts of Ukraine on Optimization of Labor Relations"] URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang>

7. Rishennia sudu vid 18. serpnia 2022 u spravi № 279/1611/22 [Court decision of August 18, 2022 in case № 279/1611/22]. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619> [in Ukrainian].

8. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy vid 10 hrudnia 1971 r. № 322-VIII [Labor Code of Ukraine from December 10 1971, № 322-VIII]. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/322-08> [in Ukrainian].

9. Pro vidshkoduvannia moralnoi shkody, zavdanoi vnaslidok zbroinoi ahresii RF proty Ukrainy : Postanova Verkhovnoho Sudu Ukrainy vid 14 kvitnia 2022 roku u spravi № 308/9708/19 [On compensation for non-pecuniary damage caused by the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine : Resolution of the Supreme Court of Ukraine of April 14, 2022 in case № 308/9708/19]. URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=104086064&red> [in Ukrainian].