7. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття : Закон України від 02.03.2000 № 1533-III. *Відомості Верховної Ради України.* 2000. № 22. Ст. 171.

8. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 23.09.1999. № 1105-XIV. *Голос України*. 1999.

9. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV. *Відомості Верховної Ради України*. 2003. №№ 49-51. Ст. 376.

10. Чорний Л. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні. Реальний стан та перспективи реформування. Київ : Центр громадської експертизи, 2009. 104 с.

11. Щодо відповідальності за неподання або несвоєчасне подання звітності самозайнятою особою, яка призвана на військову службу. URL: https://cv.tax.gov.ua/media-ark/news-ark/634827.html (дата звернення: 14.02.2023)

УДК 349.2 DOI: 10.32751/2617-5967-2022-03-09

Нестеренко Д. М.
Заступник генерального директора Акціонерного товариства «Українські енергетичні машини»

ПОНЯТТЯ ТА ОЗНАКИ ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

У статті акцентується увага, що право на працю в умовах воєнного стану є обмеженим, а отже, у таких випадках особливим має бути й відповідне правове регулювання. Проблеми, які виникали між працівниками та роботодавцями обумовили необхідність перегляду правового регулювання трудових відносин, забезпечення гнучкості такого регулювання. Одним із проявів оновленого правового регулювання є запровадження інституту призупинення трудового договору, що діє у період воєнного стану. У статті здійснено розгляд законодавчого визначення поняття «призупинення трудового договору» та наголошено на тому, що це поняття є не достатньо розкритим у законодавстві, а також є новим та не достатньо дослідженим на науковому та на практичному рівнях. Відсутніми, на сьогодні, є й наукові розробки та судження щодо необхідності існування у трудовому праві норм щодо призупинення трудового договору, їх доцільності та практики застосування. Автором охарактеризовано поняття «призупинення трудового договору», яке закріплено у Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX та підкреслено відсутність розуміння призупинення трудового договору на рівні основного закону – Кодексу законів про працю України. У рамках статті автором досить детально проаналізовано основні ознаки, які є притаманними призупиненню трудового договору. Наголошено на особливому строку дій вказаного договору – період протягом воєнного стану, вказано на те, що застосування цієї форми договору може бути здійснено виключно за наявності двох основних умов у їх сукупності: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; 2) працівник не може виконувати роботу. Окрему увагу вченим приділено розумінню «обґрунтованості»

застосування призупинення трудового договору, що є оціночним поняттям. Характеризуючи таку ознаку як відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору акцентовано на тому, що станом на сьогодні законодавство України не містить відповідного компенсаційного механізму для такого відшкодування

Ключові слова: *трудовий договір, призупинення трудового договору, працівник, роботодавець, право на працю.*

The article emphasizes that the right to work under martial law is limited, and therefore, in such cases, the relevant legal regulation should be special. The problems that have arisen between employees and employers have necessitated a review of the legal regulation of labor relations and the need to ensure the flexibility of such regulation. One of the manifestations of the updated legal regulation is the introduction of the institute of suspension of an employment contract in force during martial law. The article analyzes the legislative definition of the concept of "suspension of an employment contract" and emphasizes that this concept is not sufficiently disclosed in the legislation, and is also new and not sufficiently researched at the scientific and practical levels. As of today, there are no scientific developments and judgments regarding the need for the existence of provisions on suspension of an employment contract in labor law, their expediency and application practice. The author describes the concept of "suspension of an employment contract" enshrined in the Law of Ukraine "On Organization of Labor Relations under Martial Law" No. 2136-IX dated March 15, 2022, and emphasizes the lack of understanding of the suspension of an employment contract at the level of the main law – the Labor Code of Ukraine. Within the framework of the article, the author analyzes in detail the main features inherent in the suspension of an employment contract. The author emphasizes the special term of the said agreement – the period during martial law, and points out that this form of agreement may be applied only if two main conditions are met in their entirety 1) the employer is unable to provide the employee with work; 2) the employee is unable to perform work. Special attention is paid to the understanding of the "reasonableness" of the application of suspension of an employment contract, which is an evaluative concept. Characterizing such a feature as reimbursement of wages, guarantee and compensation payments to employees during the suspension of an employment contract, the author emphasizes that today Ukrainian legislation does not contain an appropriate compensation mechanism for such reimbursement

Keywords: *employment contract, suspension of an employment contract, employee, employer, right to work.*

Вступ. Трудове право та трудові правовідносини в нашій державі протягом останніх років зазнають чималих змін та виникає необхідність їх швидкого врегулювання у нових умовах господарювання. Цей процес пов’язаний, на жаль, із негативними тенденціями, до яких, призвела світова пандемія COVID-19, в результаті якої активного розвитку набули такі форми праці як дистанційна та надомна, праця із гнучким графіком роботи. Проте, для України випробування у сфері трудового права не стали останніми. Війна внесла корективи у все суспільне життя, стала причиною розвитку значної кількості нових явищ у правовідносинах у сфері трудового права, які до цього моменту не просто не мали певного юридичного виразу, а й взагалі не бути притаманними для України та не регулювалися ні на законодавчому, ні на підзаконному рівні.

Зміна трудових правовідносин на сьогодні здійснюється досить швидко та неупереджено, а значна кількість процесів у сфері праці розвиваються вже не у період розвитку механізму максимальної реалізації дотримання основних прав і свобод людини і громадянина, а в період часткового обмеження таких прав. Варто зазначити, що питання упорядкування регулювання трудових відносин у період воєнного стану були одними із перших, які були врегульовані на рівні прийняття окремого спеціального закону – Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року за № 2136-IX [1].

Проблема трудових прав у період дії воєнного стану поглиблюється й тим, що на сьогодні не можна достеменно бути впевненими у тому, чи матиме особа роботу, чи буде де їй працювати, чи загалом зможе забезпечити свою сім'ю та мати кошти на своє соціальне існування. Нерозуміння свого майбутнього стосується не лише працівника, й самого роботодавця, який ризикує залишитися без свого майна, без усталених ділових зв'язків, може не отримати прибуток, а, навпаки, отримати борги і відповідно не буде мати можливість здійснити оплату праці працівників тощо. В таких умовах як працівник, так і роботодавець стають соціально незахищеними та вразливими, а держава не може в повному обсязі забезпечити захист порушених прав жодної зі сторін, не може гарантувати безперешкодний доступ до тієї чи іншої професії, роду професійної діяльності тощо.

Загалом окремі загальні питання трудового права у період воєнного стану розглядати такі вчені як: Л.П. Амелічева, В.Я. Бурак, С.Я. Вавженчук, Ю.М. Гришина, В.В. Жернаков, О.О. Коваленко, Я.В. Сімутіна, М.М. Шумило, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, Г.І. Чанишева, О.М. Ярошенко та інші. Але, практично ніхто з них не досліджував нове явище у трудовому праві – призупинення трудового договору. Це поняття є новим та не достатньо дослідженим ні на науковому, ні на практичному рівні, залишаються питання на рівні судової чи іншої правозастосовної практики. Поняття «призупинення трудового договору» є не розкритим, не визначено та не охарактеризовано його основні ознаки, не досліджено проблемних питань застосування такого призупинення на практиці. Загалом реалізація призупинення трудового договору є не тільки недослідженою, а й відсутніми є окремі наукові погляди та судження щодо необхідності існування у трудовому праві таких норм, їх доцільності та практики застосування.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження та окреслення поняття та суттєвих ознак призупинення трудового договору. Для досягнення поставленої мети у статті здійснюється аналіз норм чинного законодавства, на основі якого регулюється питання призупинення трудового договору, визначаються його основні ознаки, розглядаються відмінності від такого поняття як припинення трудового договору.

Результати дослідження. Окреслюючи питання розвитку трудового права у період війни зазначимо, що у відповідності до норм Конституції України, статтю 43, яка закріплює право на працю, віднесено до прав, обмеження яких є допустимим в умовах воєнного або надзвичайного стану. Така норма закріплена статтею 64 Основного закону нашої держави [2]. Це означає, що право на працю може за певних умов бути обмежено. Проте, обмеження трудових прав у період дії воєнного стану, на жаль, часто стає предметом зловживань, оскільки демократичні принципи трудового законодавства, принципи законності та справедливості переплітаються із страхом, нерозумінням ситуації, небезпечними умовами праці, критичним розумінням ситуації навколо, що й призводить до панічного обмеження прав людини і громадянина. Погодимося із думкою Ю.М. Гришиної та Г.І. Чанишевої, які

підкреслили те, що «новий етап у розвитку трудового права розпочався після 24 лютого 2022 року. Виявилося, що саме сфера застосування праці, в якій переплітаються життєво важливі інтереси мільйонів громадян України, потребувала негайної реакції від законодавця з метою забезпечення її нормального функціонування Суперечності між інтересами працівників і роботодавців, які є неминучими й за мирних часів, в умовах воєнного стану ще більше загострилися, потребували втручання з боку держави за допомогою належного правового регулювання у вигляді прийняття нових законів, внесення змін та доповнень до чинних законодавчих актів» [3, с. 377]. Ці та інші причини й обумовили необхідність перегляду правового регулювання трудових відносин. Як вірно зазначає Н.В. Кохан: «зараз на часі виникла необхідність у створенні норм, які б комплексно здійснювали правове регулювання трудових відносин з врахуванням можливостей та потреб держави, працівника та роботодавця під час правового режиму війни. Норми, які забезпечуватимуть належне виникнення, зміну, реалізацію чи припинення права на працю під час воєнного стану» [4, с. 190].

Військова агресія російської федерації зумовила активну трансформацію трудових відносин та сприяла більш гнучкому регулюванню відповідних відносин. При цьому внесені зміни Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [1] як частково обмежили трудові права працівників (наприклад, в контексті збільшення робочого часу і зменшення часу відпочинку), так і заклали основу для забезпечення функціонування економіки та збереження сталості господарської діяльності підприємств в умовах війни. При цьому норми щодо призупинення трудового договору дали можливість на початковому етапі вирішити окремі проблеми, які виникли у зв'язку з масовим виїздом працівників під час активних бойових дій з окремих регіонів України.

Зазначимо, що на сьогодні окремі проблеми правового регулювання у сфері трудового права хоча вже й набули певного вирішення, проте є дискусійними, в той час як інші – залишаються недостатньо врегульованими. Держава намагається забезпечити правове регулювання трудових відносин, які виникають у трудових правовідносинах, а тому незважаючи на те, що було прийнято Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», до нього вже було внесено чимало змін та доповнень. Так, норми щодо призупинення трудового договору було деталізовано Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 року № 2352-IX [5].

Переходячи до безпосереднього розгляду призупинення трудового договору зазначимо, що окреслюючи норми профільного закону у сфері трудових правовідносин – Кодексу законів про працю України варто звернути увагу на те, що такого інституту як «призупинення трудового договору» у вказаному акті немає [6]. Це, на нашу думку, говорить про те, що закріплення норм на яких здійснюється процес призупинення трудового договору у сучасних умовах є необхідним, проте законодавець поки не закріпив правовідносин щодо призупинення трудового договору на постійній основі, оскільки поки дія таких правовідносин є обмежена у часі – не довше періоду дії воєнного стану.

У період воєнного стану в Україні поряд із Кодексом законів про працю України, як вже відзначалось, регулювання трудових правовідносин здійснюється спеціально прийнятим Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Цим законом закріплено, що під призупиненням дії трудового договору варто розуміти тимчасове припинення роботодавцем забезпечення

працівника роботою й тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» [1].

Для більш кращого розуміння поняття призупинення дії трудового договору пропонуємо визначити та охарактеризувати основні ознаки, які визначають це поняття. Так, основними, найбільш суттєвими ознаками призупинення трудового договору варто назвати наступні:

1) чітко обумовлений строк дії призупинення трудового договору. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін на строк не більше ніж на період дії воєнного стану. Втім законодавець не виключає й можливості дострокового скасування дії призупинення трудового договору, тобто до припинення чи скасування воєнного стану. Зазначено, що у разі прийняття такого рішення роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Тим самим призупинення трудового договору носить тимчасовий характер, тобто такий договір не може тривати постійно, а його закінчення обумовлено певною подією чи обставиною. В даному випадку, можна чітко вказати на час припинення такого договору – закінчення чи скасування воєнного стану, проте не можна передбачити тривалість дії самого воєнного стану;

2) чітко визначені сторони призупинення трудового договору. Так, призупинення трудового договору відбувається між сторонами трудових правовідносин: працівником та роботодавцем. Призупинення трудового договору між сторонами стосується прав та обов'язків, встановлених трудовим законодавством та іншими нормативними правовими актами, що містять норми трудового права, локальними нормативними актами, а також здійснення прав та обов'язків, що випливають із умов колективного договору, угод, трудового договору тощо;

3) чіткі підстави для застосування призупинення трудового договору, які розглядаються виключно у їх сукупності. Розгляд таких підстав здійснюється спільно, адже вони не діють відокремлено одна від одної, а відсутність хоча б однієї з підстав унеможливлює застосування процедури призупинення трудового договору. Відповідно, для призупинення трудового договору повинні бути наступні підстави: а) роботодавець не може забезпечити працівника роботою; б) працівник не може виконувати роботу. При цьому ключовим у вказаних підставах є саме неможливість виконання обов'язків, які покладені на осіб для виконання ними своєї трудової функції. Втім невизначеним є розуміння самої неможливості виконання трудової функції. Певне роз'яснення із цього приводу надає Міністерство економіки України, в якому зазначено, що: «головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю – надавати роботу, працівникові – виконувати роботу). Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, запропоновано розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником 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, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії» [7]. Беззаперечно факт такої абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником роботи має розглядатися в індивідуальному порядку із врахуванням значної кількості різноманітних факторів, критеріїв та особливостей, які розглядаються в сукупності. Але, все ж на нашу думку, найголовнішим в окреслені «абсолютної неможливості» має стати саме аспект безпеки як працівника так і роботодавця, а тому критерію безпеки має бути приділено більшої уваги.

Важливо зазначити, що доведення абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору має бути «обґрунтованим», оскільки в певних випадках може мати місце й спір між сторонами щодо можливості чи неможливості призупинити договір. Вирішення трудового спору покладено саме на судові органи, які й мають проаналізувати обґрунтованість обставин на підставі яких можна застосувати призупинення трудового договору, а це поняття, як ми знаємо, є оціночним, а оцінка проводиться судом, виходячи із фактичних обставин справи. Зазначимо, що певні спірні випадки щодо застосування призупинення трудового договору вже є у судовій практиці. Так, наприклад, рішенням Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 27.06.2022 року по справі № 279/1611/22 у задоволенні позовних вимог особи про скасування наказу про призупинення дії трудового договору, поновлення на роботі, стягнення коштів за час вимушеного прогулу відмовлено. Аргументом суду стало те, що позивачем не надано об'єктивних доказів переконливого характеру про незаконність вказаного наказу. Суд врахував те, що робота працівника знаходиться в безпосередній близькості до військового об'єкту (військова частина), який неодноразово піддавався ракетним та бомбовим ударам та не взяв до уваги твердження позивача, що в даному обході продовжуються виконуватися роботи з рубки лісових насаджень згідно лісорубного квитка, оскільки вказаний лісорубний квиток був виданий 25 січня 2022 року, тобто ще до військової агресії росії. Судом визнано, що положення Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX» мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану [8]. Постановою Житомирського апеляційного суду від 18.08.2022 року по справі № 279/1611/22 рішення суду першої інстанції залишено без змін [9].

Втім, є й судові справи, ухвалені на корить позивачів – працівників. Так, рішенням Хмільницького міськрайонного суду Вінницької області від 17.08.2022 року по справі № 149/1089/22 позовні вимоги задоволено частково, скасовано наказ про призупинення трудового договору з 25 квітня 2022 року з заступником директора з лікувальної роботи та лікарем-невропатологом вищої категорії (внутрішній сумісник). Суд прийшов до висновку, що відповідачем та третьою особою у справі не доведено в судовому засіданні законність та обґрунтованість наказу директора, не доведено, що на час видання оспорюванного наказу, існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов`язки, передбачені трудовим договором. Тобто, не доведено, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати її. Судом зазначено й про те, що згідно посадової інструкції саме заступник директора з лікувальної роботи організовує, контролює роботу медичного персоналу, дає йому оцінку з точки зору якості та правильності медичних та санаторно-курортних послуг та лікування, які і є

основним видом діяльності ВСП санаторій «Медичний центр реабілітації залізничників» [10]. Постановою Вінницького апеляційного суду від 01.12.2022 року № 149/1089/22 рішення суду першої інстанції залишено без змін [11]. Ухвалою Верховного суду України від 13.02.2023 року по цій справі відкрито касаційне провадження, підставою для відкриття є відсутність висновку Верховного Суду щодо питання застосування норми права у подібних правовідносинах [12]. Отже, з наведеного вище можемо зробити висновок про відсутність єдиної судової практики у правовідносинах щодо призупинення трудового договору, а суд виключно у сукупності оцінює надані сторонами докази щодо абсолютної неможливості надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору;

4) ініціатива призупинення трудового договору може виходити як від роботодавця, так і від працівника. Це є важливим для дотримання балансу інтересів як працівників, так і роботодавців. Окремо варто наголосити й на тому, що можуть мати місце й зловживання як з боку як роботодавця так і працівника, які можуть спекулювати на можливості чи неможливості застосувати призупинення трудового договору. Наприклад, працівник може вимагати надання йому відповідного виду відпустки, оформлення простою, хоча є обидві підстави для застосування саме тимчасового призупинення трудового договору. В свою чергу, роботодавець може не визнавати умови праці такими, що не можуть забезпечити працівника роботою, фактично, не визнавати пошкодження технічних ресурсів як таких, що не можуть використовуватися для належної роботи, а вимагати вирішення питання шляхом звільнення чи іншим чином. Ініціатива працівника оформляється відповідною заявою, яка передається на розгляд роботодавцю, а за ініціативи роботодавця така заява не є потрібно. А загалом покладення ініціативної можливості призупинення трудового договору на обох сторін трудових правовідносин є проявом демократичного підходу до регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану.

5) призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин. І тут варто провести досить чітку межу між поняттям припинення та призупинення трудового договору. Ми не будемо поглиблюватися у різнорідність вказаних термінів, а лише наголосимо на тому, що припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю [13, с. 354]. При призупиненні дії трудового договору його сторони не перестають бути працівником та роботодавцем, а їх права та обов'язки по відношенню один до одного не припиняються. Працівник і надалі продовжує перебувати у трудових відносинах із підприємством та має основне місце роботи, а роботодавець зобов'язаний повернути працівнику його робоче місце. Також слід зауважити, що тривалість терміну дії трудового договору (якщо він строковий) не переривається, і після закінчення терміну його зупинення укладений трудовий договір діє у повному обсязі;

6) оформлення призупинення трудового договору відбувається на підставі наказу, який готується незалежно від того, хто був ініціатором призупинення трудового договору. На нашу думку, це є правильним, таким, що відповідає приписам загального трудового законодавства. Наказ повинен містити всі необхідні реквізити, відповідати вимогам, які для нього визначені та в обов'язковому порядку має містити інформацію про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, а також умови відновлення дії трудового договору. Наказ має бути індивідуальним, тобто містити відомості виключно по одному працівнику, оскільки у

відповідності до вимог закону такий наказ містить багато персональних даних особи. Це є важливим, оскільки як ми вже вказували вище такий наказ може стати й предметом трудового спору та розгляду справи в суді. Окремо варто звернути увагу й на те, що призупинення трудового договору відбувається у тісному взаємозв'язку з військовою адміністрацією. Нормами закону також закріплено, що наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні) [1]. Варто наголосити й на тому, що наказ про призупинення трудового договору може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу. Результатом оскарження може стати припис, який за погодженням із військовою адміністрацією вноситься роботодавцеві про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом. Строк виконання припису – 14 календарних днів з дня його отримання;

7) прийняття на роботу працівника, який призупинив дію трудового договору можливо лише за сумісництвом. Це підкреслює, на нашу думку, характер того, що трудові відносини при призупиненні трудового договору фактично не припиняються, а просто на деякий час призупиняються. Також, це можна розглядати, як захід повернення працівників на підприємство, установу чи організацію, яка призупинила трудовий договір при настанні певних умов, оскільки такі працівники не можуть влаштуватися на постійне основне місце роботи, враховуючи те, що їх трудовий договір не розірваний на іншому підприємстві. В цілому, така вимога не перешкоджає особі у реалізації свого права на працю, проте й убезпечує роботодавця від відтоку кадрів, які перебувають у трудових відносинах із підприємством, установою чи організацією та продовжують перебувати у статусі працівника;

8) обмеження щодо призупинення трудового договору. Законодавець у статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» називає тільки два види обмеження для призупинення трудового договору об'єктивного та суб'єктивного характеру: а) це не може бути прихованим покаранням; б) неможливість застосування до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади [1]. Застосування призупинення трудового договору у інших випадках, фактично, є дозволеним, оскільки згідно основного принципу права: «дозволено все, що не заборонено законом»;

9) при призупиненні трудового договору заробітна плата працівникові не виплачується. Не може мати місце навіть й часткова виплата заробітної плати. Це є характерною рисою таких правовідносин, оскільки більшість інших способів вирішення ситуації щодо неможливості роботи за тих чи інших умов передбачають певні виплати. Як приклад, забезпечується виплата заробітної плати у період простою у зменшеному розмірі, більшість видів відпусток також супроводжуються певними виплатами працівникам тощо;

10) відшкодування заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Але станом на сьогодні законодавство України не містить відповідного компенсаційного механізму для такого

відшкодування, а тому говорити яким чином це буде здійснено та забезпечено в майбутньому наразі зарано.

Як висновок зазначимо, що незважаючи на складне соціальне, економічне та військово-політичне становище, в якому перебуває наша держава, законодавець не стоїть осторонь проблем саме трудового права та намагається забезпечити законодавче регулювання трудових правовідносин у державі, в тому числі із впровадженням нових форматів взаємовідносин між працівником та роботодавцем. Призупинення трудових відносин – це нова форма взаємовідносин між працівником та роботодавцем, яка не є аналогічною звільненню чи припиненню трудових правовідносин, а є особливою та специфічною формою взаємовідносин працівника та роботодавця в специфічних умовах – умовах воєнного стану.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 31. Стор. 40. Стаття 1634

2. Конституція України від 28.06.1996 року № 254к/96-ВР. Офіційний вісник України**.** 2010. № 72/1 Спеціальний випуск. Стор. 15. Стаття 2598

3. Гришина Ю.М., Чанишева Г.І. Основні тенденції розвитку трудового права в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного університету*. 2022. Серія «Право». Випуск 71. С. 376-381

4. Кохан Н.В. Обмеження права на працю в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал.* 2022. № 7. С. 189-193

5. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 року № 2352-IX. Офіційний вісник України. 2022. № 58. Стор. 49. Стаття 343

6. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 року № 322-VIII. Відомості Верховної Ради УРСР 1971. Додаток до N 50.

7. Коментар Мінекономіки до Закону України від 01.07.2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин». URL: https://me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=e3e57b2d-aaeb-41b2-9dcf-c14deac391cd&title=KomentarMinekonomikiDoNormZakonuUkrainiproVnesenniaZminDoDeiakikhZakonodavchikhAktivUkrainiSchodoOptimizatsiiTrudovikhVidnosinVid1-Lipnia2022-R-2352-ikh

8. Рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 27.06.2022 року по справі № 279/1611/22. URL : https://reyestr.court.gov.ua/ Review/104964969

9. Постанова Житомирського апеляційного суду від 18.08.2022 року по справі № 279/1611/22. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619

10. Рішення Хмільницького міськрайонного суду Вінницької області від 17.08.2022 року по справі № 149/1089/22. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/105927106

11. Постанова Вінницького апеляційного суду від 01.12.2022 року по справі № 148/1089/22. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/107630414

12. Ухвала Верховного суду України від 13.02.2023 року по справі № 149/1089/22. URL : https://reyestr.court.gov.ua/Review/108930496

13. Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право України: підручник. 2-ге вид., перероб. і доп. Харків : Видавництво «ФІНН», 2009. 728 с.