DOI: 10.31359/2079-6242-2022-44-120
УДК 349.2

А. С. Сидоренко, кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного, адміністративного, екологічного та трудового права Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого; старший науковий співробітник Лабораторії дослідження проблем національної безпеки у сфері громадського здоров'я Національно-дослідного інституту вивчення проблем злочинності імені академіка В. В. Сташиса НАПрН України

Д. С. Петренко, студент Полтавського юридичного інституту Національного юридичного університету імені Ярослава Мудрого

ОСОБЛИВОСТІ РОЗІРВАННЯ ТА ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ З ІНІЦІАТИВИ СУБ'ЄКТІВ ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ

Постановка проблеми. Процес адаптації чинного законодавства про працю України до нормативів Європейського Союзу в нашій країні продовжується навіть в умовах оголошеного воєнного стану. Це зумовлено, в першу чергу, адаптацією правового регулювання суспільних відносин у сучасних умовах до законодавства ЄС та можливістю нашої держави стати його членом. Цей процес полягає в його наближенні до сучасних норм європейського права та передбачає поступове приведення національної правової системи у відповідність до європейських стандартів, незважаючи на складну ситуацію в нашій країні. Так, починаючи із 24 лютого 2022 р. на території України Указом Президента України було запроваджено воєнний стан, який продовжує діяти й донині. За цей період законодавство зазнало значних коректив як постійного, так і тимчасового характеру. Відповідно й чинне трудове законодавство не є винятком. Імпульсивне збільшення кількості внутрішньо переміщених осіб та осіб, що виїхали закордон, значна руйнація підприємств, установ, організацій, завдання їм збитків, непередбачуваних витрат – все це є наслідком військової агресії російської федерації проти України, що, в свою чергу, сприяло запровадженню військового стану. Щоденні загрози є можливим привидом до обмежень конституційних прав та свобод людини і громадянина, а що важливо, обмеження відбуваються й стосовно прав і законних інтересів юридичних осіб, котрі, як і фізичні особи, приймають безпосередню участь у трудових відносинах. Подібні факти значно впливають на життя громадян, суспільства та держави в цілому, а тому не є винятком як працівники, так і роботодавці, які з широкого і нетипового діапазону причин здебільшого вимушено підіймають питання про те, що та як робити в такій безпрецедентній ситуації. Розірвання трудового договору є першим, що приходить на згадку як вирішення проблеми виконання обов'язків та можливості функціонування трудових відносин у разі відсутності такої можливості через об'єктивні обставини, що охопили територію України. Але трудові відносини через запровадження воєнного стану не зосереджуються виключно на можливості розірвати трудовий договір як єдиному та безальтернативному рішенні насущних проблем. Навпаки, законодавець надав унікальну можливість суб'єктам трудових правовідносин призупиняти дію трудового договору. Як і в кожній юридичній дії, для її здійснення має бути дотримано низку підстав, що є особливими, адже застосовуються

вони в аспекті негативного чинника, а саме запровадження воєнного стану.

Варто згадати, що трудові відносини – це відносини між працівником та роботодавцем, тобто між двома суб'єктами/сторонами встановлюється зв'язок, що проявляється в правах та обов'язках, котрі закріплені трудовим договором. Відтак, ініціатива у розірванні чи призупиненні договору має належати обом сторонам – як працівнику, так і роботодавцю, що, в свою чергу, демонструє відносну рівність сторін у питанні вирішення подальшої долі їх задокументованих відносин та усунення негативних наслідків правопорушень сторонами трудових правовідносин.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Відсутність будь-якого практичного досвіду регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану, зокрема ключових питань розірвання та призупинення дії трудового договору, зумовлюють актуальність дослідження цієї проблематики. Отже, вивчення розглядуваної теми набирає популярності серед вітчизняних науковців галузі трудового права (В. В. Жернаков, Д. М. Кравцов, С. О. Сільченко, А. М. Чанишева Г. І., Юшко, О. М. Ярошенко та ін.). Разом із тим питання регулювання трудових відносин в умовах оголошеного воєнного стану набуває все більшої актуальності та потребує ґрунтовних досліджень.

Метою статті є з'ясування підстав та особливостей розірвання та призупинення трудового договору з ініціативи суб'єктів трудових правовідносин, враховуючи ситуацію запровадження воєнного стану в нашій державі.

Виклад основного матеріалу. Стратегічним напрямом розвитку нашої держави в сучасних умовах правового регулювання суспільних відносин слід вважати євроінтеграцію, особливо в процесі надання Україні статусу кандидата на вступ до ЄС. Цей процес є надзвичайно складним в умовах воєнної агресії проти нашої країни, але разом із тим робота над удосконаленням правової системи триває безперервно, в тому числі й у питаннях правового регулювання праці.

У сучасних умовах розвитку нашого суспільства реалізація конституційних прав, у тому числі реалізація права на працю, зазнає певних обмеження як з боку державних органів, так і роботодавців, та стає однією з гострих соціальних проблем. Питання забезпечення осіб роботою та створення нових робочих місць і належних умов праці (як загалом й можливості виконувати свої професійні обов'язки) є досить актуальними.

Сьогодні більшість роботодавців не можуть забезпечити та реалізувати права працівників, і це насамперед зумовлено не лише технічними, а й економічними проблемами, а частина підприємств взагалі припинили свою роботу чи скоротили штат працівників через руйнування або знаходження в зоні окупації, нестачу сировини, фінансові труднощі, неможливість виплачувати заробітну плату та з інших об'єктивних і суб'єктивних причин.

Водночас варто зауважити, що першим нормативно-правовим актом, що регулює особливості розірвання трудового договору є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП). Але на момент запровадження воєнного стану він не містив окремих положень стосовно таких нюансів. Логічно, що в трудовому законодавстві повинні бути певні зміни та/або відмінності підстав розірвання трудового договору в мирний та воєнний час. Відтак, сам Закон України «Про правовий режим воєнного стану» від 29.09.2022 р. № 389-VIII зазначає, що при запровадженні воєнного стану обмежуються конституційні права і свободи людини та громадянина; право на працю не є винятком, але при цьому Закон надає гарантії запобігання незаконному звільненню працівників[1],[2].

Серед загальновідомих підстав розірвання трудового договору, що були зазначені КЗпП до запровадження воєнного стану 24.02.2022 р., було його розірвання: за угодою сторін (п. 1 ст. 36); через закінчення строку дії договору (п. 2 ст. 36); з ініціативи працівника (ст. 38, 39); з ініціативи власника або уповноваженого ним органом, через зміну в організації виробництва і праці (п. 1 ст. 40)[3],[4].

Відтак, ані чинним КЗпП України, ані підзаконними актами, що регулюють трудові відносини, не визначено механізму розірвання трудового договору у період запровадження воєнного стану, через що виникла необхідність у нормативно-правовому акті (актах), що вирішував би це питання.

[1] Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 29 вересня 2022 р. № 389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389–19#Text. (дата звернення: 02.10.2022).

[2] Собко Юлія 'Можливі варіанти звільнення працівників у період воєнного стану' (*ЛІГА:ЗАКОН.* 22 березня 2022) <https://buh.ligazakon.net/aktualno/11848_mozhliv-varanti-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu.> (дата звернення: 04.10.2022)

[3] Кодекс законів про працю України: Закон від 19 серпня 2022 р. № 322–08. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08#Text. (дата звернення: 02.10.2022)

[4] Собко Юлія (дата звернення:04.10.2022)

Таким актом став Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. у поточній редакції від 19.07.2022 р. №2136-IX, яка не лише внесла зміни, а й певним чином удосконалила в умовах воєнного стану весь організаційний процес трудових відносин, та була зорієнтовна на зниження рівня правопорушень та зловживань з боку сторін трудового договору при укладенні, зміні та припиненні останнього. Це певною мірою демонструє навіть спрощення цього процесу. Так, Закон України №2136-IX установив принцип: норми трудового законодавства, які йому суперечать, не застосовуються, а ті, що суперечності не виявляють, також підлягають застосуванню[1],[2].

Це означає, що у норм згаданого Закону є перевага над нормами КЗпП, але, звісно ж, лише у період запровадження воєнного стану.

Разом із тим згідно із Законом України №2136-IX серед підстав, завдяки яким трудовий договір може бути розірвано за ініціативи працівника, є: ведення бойових дій у районі, в якому територіально розміщено підприємство, установу чи організацію, при цьому наявною є загроза життю та здоров'ю працівника. Дійсно, запровадження воєнного стану супроводжується бойовими діями, що тісно пов'язані із руйнуваннями інфраструктури, зокрема місць проживання та/або тимчасового перебування працівників, які внаслідок цього вимушені виїжджати за кордон або набувати статусу внутрішньо переміщених осіб[3].

Роботодавець може з власної ініціативи розірвати трудовий договір із працівником: а) у період його тимчасової непрацездатності або відпустки з першого дня після завершення непрацездатності або відпустки (слід зазначити, що винятком із цього правила є відпустка, що надана у зв'язку із пологами, вагітністю чи доглядом за дитиною); б) через ліквідацію підприємства, установи чи організації, супроводжуваної знищенням у результаті бойових дій усіх виробничих, організаційних чи технічних потужностей, зокрема майна підприємства (тут важливо, що про таке звільнення працівник попереджається не пізніше ніж за 10 днів з виплатою вихідної допомоги в розмірі не менше середнього місячного заробітку)[4].

Якщо вищенаведений Закон функціонує «окремо» від КЗпП і слугує спеціальним нормативно-правовим актом трудового законодавства, що діє у період запровадження воєнного стану, то Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 19 липня 2022 року №2352-IX вносить зміни безпосередньо до КЗпП України.

Треба зауважити, що вищезгаданим Законом встановлено три нові підстави розірвання трудового договору, серед яких: 1) смерть роботодавця як фізичної особи, рішення суду про визнання його безвісно відсутнім, яке набрало законної сили, оголошення роботодавця померлим (п. 8–1 ч. 1 ст. 36 КЗпП); 2) смерть працівника (відповідно також як фізичної особи), рішення суду про визнання його безвісно відсутнім або оголошення працівника померлим (п. 8–2 ч. 2 ст. 36 КЗпП); 3) якщо понад чотирьох місяців поспіль працівник був відсутній на роботі та протягом цього ж терміну не було надано інформацію (або вона відсутня) стосовно причини його відсутності (п. 8–3 ч. 1 ст. 36 КЗпП)[5]. Тобто, зазначені норми якими доповнений чинний КЗпП України розширюють спектр загальних підстав припинення трудового договору, з урахуванням умов сучасного розвитку суспільства, та виступають додатковими гарантіями попередження порушень в сфері трудових відносин з боку основних суб'єктів трудового права.

Тривалий час у трудовому законодавстві була колізія стосовно смерті, визнання безвісти відсутнім чи оголошення померлим роботодавця-фізичної особи (ФОП) або працівника як підстави розірвання трудового договору. Однак пункти 8–1 та 8–2 змогли це усунути[6].

Підставу, передбачену п. 8–3, потрібно відокремлювати від звільнення із прогулом, адже нововведення повинно супроводжуватися дотримання двох умов (одночасно): 1) працівник відсутній на робочому місці понад чотири місяці поспіль; 2) у роботодавця не має інформації про причини

[1] Сарнецька Надія 'Як змінилися трудові відносини' (ЮРИСТ&ЗАКОН, 28 квітня 2022) <https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA015671.> (дата звернення:05.10.2022)

[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/show/2136–20#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[3] Собко Юлія (дата звернення:04.10.2022)

[4] _

[5] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 червня 2022 р. №2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352–20#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[6] Кознова Олександра 'Трудові відносини в умовах воєнного стану: дайджест змін' (ЛІГА:ЗАКОН 21 липня 2022) <https://biz.ligazakon.net/news/212674_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-daydzhest-zmn.> (дата звернення:04.10.2022)

згаданої відсутності (незалежно від того, чи є причина поважною або ні). Якщо ж роботодавець не дотримався обох підстав, то подібне звільнення може бути визнано незаконним у судовому порядку[1].

Також чинний КЗпП доповнено п. 6 ч. 1 ст. 41. Отже, новою підставою розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця є таке: роботодавець не має можливості забезпечити працівника роботою, визначеною самим трудовим договором, що спровоковано знищенням та/або відсутністю майна, технічних умов, засобів виробництва виключно через бойові дії, які відбуваються із запровадженням воєнного стану[2].

Підстава, передбачена п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП, має особливий порядок застосування, що відрізняється від загального: працівника персонально попереджають не менше аніж за 10 календарних днів; надається інформація про заплановане вивільнення працівників профспілковим організаціям, сюди ж входить інформація стосовно кількості та категорій працівників, причини їх вивільнення, і знову ж таки маж місце застосування строків – не пізніше аніж за 10 календарних днів; повідомлення державної служби зайнятості про заплановане вивільнення працівників, проведення протягом п'яти календарних днів консультацій із профспілками про заходи щодо запобігання звільненням[3].

Вищенаведені підстави для розірвання трудового договору в період запровадження воєнного стану на території України є, так би мовити, загальними у трудових відносинах працівників та роботодавців. Проте мають місце і спеціальні підстави. Під спеціальними підставами слід розуміти ті, що присутні окремо у трудових відносинах на державній службі та на підприємствах, в установах, організаціях державного сектору економіки.

Відповідно, для реалізації права на державній службі було прийнято постанову Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану» від 12 квітня 2022 р. №440, якою передбачається підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця. Такою підставою є перебування держслужбовця за межами України, адміністративно-територіальної одиниці, тобто за межами відведеного працівнику робочого місця, що являє собою відсутність на роботі починаючи із 25 квітня 2022 р. (п. 3 та 4 Постанови)[4],[5].

Стосовно державного сектору економіки, то тут розповсюджується дія постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного часу» від 26 квітня 2022 р. №481, згідно з якою передбачається підстава розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця у разі, якщо працівник суб'єкта господарювання, його керівник або член виконавчого органу перебувають за межами території України, адміністративно-територіальної одиниці, тобто за межами відведеного працівнику робочого місця, що унеможливлює його працю, тобто являє собою відсутність на роботі (п. 3 постанови). Важливо, що зазначене положення діє з дня його публікації для членів виконавчого органу або керівника суб'єкта господарювання, а для звичайного працівника суб'єкта господарювання починаючи з 3 травня 2022 р. (п. 5 постанови). За обох випадків є особливості, котрі слід враховувати, а саме дистанційна робота та відрядження[6].

Особливого значення сьогодні також набуває новела трудового законодавства, а саме «призупинення дії трудового договору», що являє собою певну альтернативу його розірванню. Варто зауважити, що до недавнього часу вказаний термін не вживався в практиці регулювання трудових відносин, але застосовувався в практиці інших країн. Так, Закон «Про трудовий договір» Естонії визначає «призупинення трудового договору» як тимчасове звільнення працівника від обов'язку вико-

[1] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 червня 2022 р. №2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352–20#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[2] Кодекс законів про працю України: Закон від 19 серпня 2022 р. №322–08. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[3] Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01 червня 2022 р. №2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352–20#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[4] Деякі питання організації роботи державних службовців та працівників державних органів у період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2022 р. №440–2022-п. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440–2022-%D0%BF#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[5] Щукіна Наталія 'Порядок звільнення працівників у період воєнного стану' (ЛІГА:ЗАКОН 16 травня 2022) <https://jurliga.ligazakon.net/analitycs/211246_poryadok-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu.> (дата звернення: 04.10.2022)

[6] Деякі питання організації роботи працівників суб'єктів господарювання державного сектору економіки на період воєнного стану: Постанова Кабінету Міністрів України від 17 травня 2022 р. №481–2022-п. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481–2022-%D0%BF#Text. (дата звернення:02.10.2022)

нувати роботу та тимчасове звільнення роботодавця від обов'язку забезпечувати працівника роботою. Таке призупинення не припиняє дії трудового договору, а у випадках, передбачених законом, за працівником можливе збереження заробітної плати або виплата грошових компенсацій за цей період[1]. Відносно України це поняття визначено Законом №2136-IX у ст. 13, згідно з положеннями якої під призупиненням розуміють тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і відповідно тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним між сторонами трудовим договором. Подібне явище не слід ототожнювати із розірванням трудового договору, хоч ці поняття і є близькими за своїм призначенням. Адже ключовою особливістю призупинення дії трудового договору є те, що він (на відміну від його розірвання) не припиняє трудові відносини між працівником та роботодавцем, а створює можливість відновити ці відносини, тобто відносини нікуди не зникають, а лише чекають своєї «реанімації»[2],[3]. Призупинення дії трудового договору у Законі передбачає процедуру призупинення і відновлення; критерії та умови призупинення (вони доволі деталізовані); визначення обмежень, які стосуються цього механізму (окремі категорії працівників). Відсутність можливості виконати обов'язки як з боку працівника, так і роботодавця, що передбачені трудовим договором, є умовою, що визначає необхідність для призупинення трудового договору. Дискредитації у використанні призупинення немає, тобто таке право належить обом сторонам трудових відносин. Головна же специфіка полягає у тому, що строк призупинення не може бути більшим за період дії воєнного стану[4],[5].

Факультативне повідомлення один одного про призупинення дії трудового договору – це так звана умова, що передбачає існування об'єктивної можливості повідомлення у письмовій, електронній формі або за допомогою технічних засобів електронної комунікації. Тобто повідомлення може і не здійснюватися, але лише при відсутності такої можливості. Якщо остання існує, а повідомлення здійснено не було, то подібна ситуація буде порушенням трудового законодавства.

Водночас слід звернути увагу на відсутність визначення механізму відшкодування заробітної плати, наприклад, компенсаційних та гарантійних виплат у період призупинення, хоча й підкреслюється, що це завдання покладається країну агресора[6].

Якщо говорити про обмеження у застосуванні призупинення трудового договору, то подібна можливість не може бути реалізована щодо працівника, який обіймає посаду керівника, заступника керівника державного органу влади, є посадовою особою органу місцевого самоврядування, але при цьому його посада є виборною.

Стосовно процедурної складової відмітимо, що під час призупинення роботодавцем повинен видаватися наказ. Зміст цього наказу є таким: причини, строк призупинення, кількість працівників, їх дані, умови для відновлення договору. Якщо працівником не є особа з вищезгаданого переліку, але при цьому він є посадовою особою державного органу чи органу місцевого самоврядування, то це створює додаткову процесуальну дію щодо наказу про призупинення, адже у роботодавця виникає обов'язок узгодити цей наказ із військовою адміністрацією[7].

Варто наголосити на тому, що з питань призупинення трудового договору вже почала формуватися судова практика. При цьому підставами позовних вимог є незгода працівників з приводу механізму призупинення дії трудового договору. Отже, позивами звертаються до суду, щоб поновити дію останнього і стягнути з роботодавця середній заробіток за час вимушеного прогулу[8],[9].

Тобто, проаналізувавши вище уведення в сферу трудових правовідносин нового поняття «при-

---

[1] Хуторян Н. М., Сімутіна Я. В., Шумило М. М. та ін. *Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія* (НікаЦентр, 2015) 83

[2] Наталія Щукіна (дата звернення:04.10.2022)

[3] Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136–20#Text. (дата звернення:02.10.2022)

[4] Кознова Олександра (дата звернення:04.10.2022)

[5] Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 р. №2136-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136–20#Text. (дата звернення: 02.10.2022)

[6] Сарнецька Надія (дата звернення: 04.10.2022)

[7] Цвєткова Катерина, Матвійчук Наталія 'Діють нові правила трудових відносин' (*GOLAW,* 20 липня 2022) <https://golaw.ua/ua/insights/publication/diyut-novi-pravila-trudovih-vidnosin/.> (дата звернення: 04.10.2022)

[8] Рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської обл. від 27.06.2022 р. у справі №279/1611/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104964969 (дата звернення:05.10.2022)

[9] Рішення Амур-Нижньодніпровського районного суд м. Дніпро від 09.06.2022 р. у справі №199/1909/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105139677 (дата звернення:05.10.2022)

зупинення трудового договору», варто наголосити на тому, що вже сьогодні це явище викликає багато непорозумінь між працівником та роботодавцем та слугує однією з причин порушення норм трудового законодавства з боку останнього. Це, в свою чергу, приводить до висновку про те, що на законодавчому рівні, все ж таки, повинен бути удосконалений механізм застосування призупинення трудового договору в умовах оголошеного воєнного стану та передбачені гарантії для найманих працівників, що унеможливили б зловживання правом з боку роботодавців.

Крім того, у питаннях правового забезпечення регулювання трудових відносин в умовах сьогодення важливого значення набуває роль державних органів у процесі подолання негативних наслідків війни у сфері праці та удосконалення нормативного забезпечення відповідно до вимог європейської практики. Так, Урядом нашої держави оголошено про запуск нової економічної стратегії, яка діятиме в умовах війни, допоможе нашій економіці вистояти та стане фундаментом для післявоєнного відновлення. Йдеться про вісім програм, спрямованих на створення робочих місць через підтримку бізнесу, держзамовлення, будівництво, кредитування та працевлаштування безробітних. Це також й безповоротна грантова допомога малому та середньому бізнесу, підтримка українських виробників, будівництво нової інфраструктури[1]

Висновки. Отже, підводячи підсумки вищевикладеному дослідженню, варто зауважити, що український законодавець своєчасно зробив доповнення і корективи за допомогою нових законів та постанов до трудового законодавства стосовно особливостей розірвання трудового договору як з ініціативи самого роботодавця, так і з ініціативи працівника. Організація трудових відносин між працівниками та їх роботодавцями у такий спосіб зазнала значних та помітних змін. Деякі зміни набули тимчасової сили (Закон України №2136-IX), а деякі поширюватимуться як на воєнний, так і мирний період (Закон України №2352-IX). Закон України №2136-IX, окрім запровадження тимчасових підстав для розірвання трудового договору, створив особливу категорію, що діє виключно на період воєнного стану і що передбачає право для роботодавця та працівника призупинити дію трудового договору через запровадження воєнного стану, пов'язаного із виникненням безлічі об'єктивних та суб'єктивних факторів, котрі спричинені військовою агресією та впливають на трудові відносини або взагалі усувають практичну можливість їх здійснення. Закон України №2352-IX взагалі є одним з особливих наслідків військової агресії, що залишиться в нашій державі і після закінчення воєнного стану. Це сприятиме пришвидшенню відтермінованих у трудовому законодавстві змін з метою заповнення прогалин, які давно дискутуються серед науковців та законотворців. Як свідчить наявна практика, обидва нормативно-правові акти вже активно застосовуються на практиці. Здебільшого підстав для розірвання трудового договору є більше у роботодавця, аніж у працівника. Проте це не демонструє якусь їх нерівність у правах. Навпаки, викладені підстави надають сторонам можливості розірвати трудовий договір через нові обставини, що тісно пов'язані з воєнним станом. Разом із тим, хоча військова агресія проти України і несе в собі негативні наслідки, однак у питаннях євроінтеграції це зумовило пришвидшення процесу удосконалення норм трудового законодавства відповідно до умов сучасності з метою належного регулювання трудових відносин й доопрацювання питань визначення дієвого й практичного механізму їх застосування та зменшення негативних проявів правопорушень в сфері трудового законодавства сучасності.

[1] 'Промова Прем'єр-міністра України Дениса Шмигаля на засіданні Уряду' (Урядовий портал) https://www.kmu.gov.ua/news/promova-premyer-ministra-ukrayini-denisa-shmigalya-na-zasidanni-uryadu10062022. (дата звернення:02.10.2022)

REFERENCES

List of legal documents

Legislation

1. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy: Zakon vid 19 serpnia 2022 r. №322–08. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322–08#Text. (in Ukrainian)
2. Pro pravovyi rezhym voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 29 veresnia 2022 r. №389-VIII. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389–19#Text. (in Ukrainian)
3. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 bereznia 2022 r. №2136-IKh. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136–20#Text. (in Ukrainian)

4. Pro vnesennia zmin do deiakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsii trudovykh vidnosyn: Zakon Ukrainy vid 01 chervnia 2022 r. № 2352-IX. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352–20#Text. (in Ukrainian)
5. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty derzhavnykh sluzhbovtsiv ta pratsivnykiv derzhavnykh orhaniv u period voiennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 12 kvitnia 2022 r. № 440–2022-p. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/440–2022-%D0%BF#Text. (in Ukrainian)
6. Deiaki pytannia orhanizatsii roboty pratsivnykiv subiektiv hospodariuvannia derzhavnoho sektoru ekonomiky na period voiennoho stanu: Postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 17 travnia 2022 r. № 481–2022-p. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/481–2022-%D0%BF#Text. (in Ukrainian)

Cases

7. Rishennia Amur-Nyzhnodniprovskoho raionnoho sud m. Dnipro vid 09.06.2022 r. u spravi № 199/1909/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/105139677 (in Ukrainian)
8. Rishennia Korostenskoho miskraionnoho sudu Zhytomyrskoi obl. vid 27.06.2022 r. u spravi № 279/1611/22. URL: https://reyestr.court.gov.ua/Review/104964969 (in Ukrainian)

Bibliography

Authored books

1. Khutorian N. M., Simutina Ya. V., Shumylo M. M. ta in. *Problemy zastosuvannia trudovoho ta pensiinoho zakonodavstva : monohrafiia* [Problems of application of labor and pension legislation: monograph] (NikaTsentr, 2015) 316 (in Ukrainian)

Websites

2. Koznova Oleksandra 'Trudovi vidnosyny v umovakh voiennoho stanu: daidzhest zmin' [Labor relations under martial law: a digest of changes] (LIHA:ZAKON 21 lypnia 2022) <https://biz.ligazakon.net/news/212674_trudov-vdnosini-v-umovakh-vonnogo-stanu-daydzhest-zmn.> (in Ukrainian)
3. Sarnetska Nadiia 'Iak zminylysia trudovi vidnosyny' [How labor relations have changed] (IuRYST&ZAKON, 28 kvitnia 2022) <https://uz.ligazakon.ua/ua/magazine_article/EA015671.> in Ukrainian)
4. Shchukina Nataliia 'Poriadok zvilnennia pratsivnykiv u period voiennoho stanu' [The procedure for dismissing employees during martial law] (LIHA:ZAKON, 16 travnia 2022) <https://jurliga.ligazakon.net/analitycs/211246_poryadok-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu.> (in Ukrainian)
5. Sobko Yuliia 'Mozhlyvi varianty zvilnennia pratsivnykiv u period voiennoho stanu' [Possible options for dismissal of employees during martial law] (LIHA:ZAKON. 22 bereznia 2022) <https://buh.ligazakon.net/aktualno/11848_mozhliv-varanti-zvlnennya-pratsvnikv-u-perod-vonnogo-stanu.> (in Ukrainian)
6. Tsvietkova Kateryna, Matviichuk Nataliia 'Diiut novi pravyla trudovykh vidnosyn' [New rules of labor relations are in effect] (GOLAW, 20 lypnia 2022) <https://golaw.ua/ua/insights/publication/diyut-novi-pravila-trudovih-vidnosin/.> (in Ukrainian)
7. ' Promova Premier-ministra Ukrainy Denysa Shmyhalia na zasidanni Uriadu' [Speech of the Prime Minister of Ukraine Denys Shmyhal at the Government meeting] (Uriadovyi portal) <https://www.kmu.gov.ua/news/promova-premyer-ministra-ukrayini-denisa-shmigalya-na-zasidanni-uryadu10062022 > (in Ukrainian)

Сидоренко А. С., Петренко Д. С.
Особливості розірвання та призупинення трудового договору з ініціативи суб'єктів трудових правовідносин в умовах сучасності

Наукова стаття присвячена проблемним питанням забезпечення прав та обов'язків працівників і роботодавців в умовах євроінтеграції у період збройної агресії російської федерації проти України.

У статті розглянуто та досліджено нововведення та зміни у сфері трудового законодавства, що мають місце через запровадження воєнного стану, а також їх значення у трудових відносинах. Проаналізовано законодавчі зміни, що відбулися у період починаючи із 24 лютого 2022 року задля оптимізації трудових відносин.

Проаналізовано зміни, що стосуються нових підстав розірвання трудового договору та особливостей їх реалізації; визначено умови, за яких працівники й роботодавці можуть скористатися спеціальними приводами для розірвання або призупинення дії трудового договору.

Проведено класифікацію досліджуваних підстав та визначено їх особливості. Особливу увагу приділено трудовим відносинам у сфері державної служби та суб'єктів господарювання.

Доведено, що ані чинним КЗпП України, ані підзаконними актами, що регулюють трудові відносини, не визначено механізму розірвання трудового договору у період запровадження воєнного стану, через що виникла

необхідність у прийнятті нормативно-правових актів, що вирішуватимуть питання організації та оптимізації трудових відносин в таких умовах.

Досліджено питання, що стосується нової категорії у науці трудового права та практичній складовій, а саме «призупинення трудового договору», та обґрунтовано можливість реалізації цього явище сторонами трудових правовідносин в умовах воєнного стану.

Ключові слова: *працівник, роботодавець, трудові відносини, трудовий договір, розірвання трудового договору, призупинення трудового договору.*

Sydorenko A. S., Petrenko D. S.

Peculiarities of termination and suspension of the employment contract on the initiative of the subjects of labor relations in modern conditions

This scientific article is devoted to the problematic issues of ensuring the rights and obligations of employees and employers in the context of European integration during the armed aggression of the Russian Federation against Ukraine.

The article considers and studies innovations and changes in the field of labor legislation that take place due to the introduction of martial law, as well as their importance in labor relations. The legislative changes that have taken place since February 24, 2022 to optimize labor relations are analyzed.

The changes concerning new grounds for termination of the employment contract and peculiarities of their implementation are analyzed; the conditions under which employees and employers can use special reasons for termination or suspension of the employment contract are determined.

The classification of the relevant substituents was carried out and their special features were identified. Particular attention is paid to labor relations in the civil service and business entities.

It is proved that neither the current Labor Code of Ukraine, nor the by-laws regulating labor relations do not define the mechanism of termination of an employment contract during the period of martial law, which is why there is a need to adopt regulations that will address the issues of organization and optimization of labor relations in such conditions.

The issue of a new category in the science of labor law and its practical component, namely «suspension of the employment contract» is investigated and the possibility of implementing this phenomenon by the parties to labor relations under martial law is substantiated.

Keywords: *employee, employer, labor relations, employment contract, termination of employment contract, suspension of employment contract.*

Стаття надійшла до редакції:10.09.2022 р.
Прийнята до друку: 5.11.2022 р.