

out. Attention is focused on some shortcomings and gaps in the labor legislation of Ukraine. It is proposed to improve and eliminate legal norms regarding the protection of the work of minors.

Minors have characteristic features such as: age, physiological and psychological characteristics, which must be legally protected in order to preserve their health, as well as create conditions for their full development. Labor protection, working hours, holidays and some other working conditions are even provided with certain benefits. In my opinion, this list of features of minors' labor regulation is not complete, so it will require further in-depth scientific research.

It is important that the guarantees of the rights of minors are expanded through the adoption of new national legal acts, the improvement of existing ones and the ratification of important international acts.

In international legislation, there is widespread regulation of the work of children under 14 years of age by a number of legal acts, namely the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Rights of the Child, the Convention on the Minimum Age for Employment of Children in Industry No. 5. However, they contain regulations regarding the labor of minors at industrial enterprises, and this is prohibited in our country.

In Ukraine, the work of persons under the age of 14 in the creative sphere is widespread: participation in various TV programs, filming in advertising, dancing, singing, etc. However, regulation of such work is not provided for by national legislation. Creative activity is defined in the Convention on the Age of Acceptance of Children for Non-Industrial Work No. 33, which Ukraine has not ratified.

In this regard, I consider it necessary to adopt normative legal acts and make changes to the current Labor Code of Ukraine, which would regulate the work of minors under the age of 14 in the creative sphere, namely to determine the procedure for employment, work and ensuring the realization of the rights and freedoms of such persons

Keywords: labor protection, legal regulation, minors, international standards, labor legislation.

DOI: 10.33766/2524-0323.101.226-237

УДК: 349.227

Прогонюк Л. Ю., кандидатка юридичних наук, доцентка, доцентка кафедри публічного управління та адміністрування і міжнародної економіки

Миколаївського національного аграрного університету (м. Миколаїв, Україна)

e-mail: progluda@i.ua

ORCID iD: <http://orcid.org/0000-0003-0376-5079>

ВІДМІННОСТІ ПРИПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ВІД ПОНЯТТЯ ЙОГО ПРИЗУПИНЕННЯ В ПЕРІОД ДІЇ ВОЄННОГО СТАНУ: АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ

Статтю присвячено актуальним аспектам пошуку відмінних ознак припинення трудового договору від новели трудового законодавства призупинення трудового договору на період дії воєнного стану. У межах дослідження автор розглядає теоретичні

питання як інституту призупинення трудових відносин, так й інституту припинення трудових відносин. Основну увагу при тому приділено виділенню відмінних ознак між цими категоріями через характеристику понятійного апарату, чіткого визначення умов та порядку застосування того чи іншого інституту. Опрацьовано низку нормативно-правових актів, як чинного законодавства, так і нормативно-правові акти Республіки Молдови та Литовської Республіки. Запропоновано звернути увагу на досвід цих країн у розробці питання призупинення трудового договору у проєкті Трудового Кодексу України. Проведено аналіз наукових досліджень провідних спеціалістів науки трудового права, наведено їх найважливіші гіпотези та наукові надбання.

Наголошено, що для законності призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану необхідна наявність одночасно кількох умов, як-то: 1) факт збройної агресії та існування правового режиму воєнного стану; 2) абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником роботи. Причому, недоліком відповідної правової норми є відсутність чіткого визначення чи принаймні ознак неможливості виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків. Дослідження проблематики здійснювалось завдяки застосуванню методів порівняння, абстракції, аналізу та узагальнення, а також методу системно-структурного дослідження.

У висновках визначені недоліки правової норми щодо призупинення дії трудових відносин наголошено на встановленні матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у разі визнання такого призупинення незаконним. Обґрунтовано необхідність внесення змін до трудового законодавства задля гарантування і працівникам права скасувати призупинення дії трудового договору.

Ключові слова: припинення трудового договору, призупинення дії трудового договору, воєнний стан, трудове законодавство, працівник, роботодавець.

Постановка проблеми. Сьогодні в умовах повномасштабної війни перед наукою трудового права постало дуже важливе завдання – надати допомогу в удосконаленні норм чинного законодавства на тлі появи пріоритетних його норм задля захисту трудових прав працівників та зберегти соціальний характер трудового законодавства. З початком російської агресії в термінології трудового законодавства з'являється нове поняття – «призупинення трудового договору», що викликає необхідність обґрунтування механізму його застосування, відмежування від поняття «припинення трудового договору», а особливо, у теперішніх умовах господарювання, коли більшість працівників вимушені залишити свої робочі місця та поїхати за кордон чи в інший регіон. Питання полягає в розрізненні дефініції «припинення» чи то «призупинення трудових відносин», причому не порушуючи прав працівників. Слід віддати належне чинному трудовому законодавству, а саме тій частині, яка має відношення до припинення трудового договору, адже Кодекс законів про працю України (КЗпП) встановлює певний класифікаційний перелік цих підстав (за ініціативою працівника, за ініціативою роботодавця, за ініціативою третіх осіб та ін.). Такий підхід виражає зміст суспільної потреби кожної здібної людини до праці, свободі трудового договору та вільному характері праці. Законодавче закріплення норм, що регулюють припинення трудових відносин, підтверджує їх гуманний характер і гаран-

тує відповідний рівень захисту таких прав. З приводу нововведення, хоч і тимчасового на період воєнного стану, то тут виникають певні сумніви щодо гуманізму таких норм. Відповідно, цей етап потребує пильної та посиленої уваги, більш глибокого аналізу термінології понять, додаткового переосмислення відмінних ознак між ними.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Загалом питанню припинення трудового договору та його суміжним термінам, таким як: розірвання з ініціативи однієї із сторін, звільнення, анулювання науковою спільнотою – приділялася значна увага. Так Глазько Сергій Михайлович у 2005 році присвятив цій проблемі дисертаційну роботу, вивчаючи теоретичні аспекти підстав припинення трудового договору [1]. Над дефініціями суміжних термінів у питанні припиненні трудового договору також працював Ф. А. Цесарський, упевнено доводячи синоніми понять «припинення» і «звільнення» [2, с. 507]. Особливості та функціональне призначення розглядуваних суміжних понять описувала В. Р. Шишлюк через порівняльно-правове дослідження правового регулювання припинення трудового договору за законодавством України і Польщі [3]. Сучасний стан дослідження правового регулювання припинення трудового договору в умовах воєнного стану України у своїй праці відобразила М. Хмара, виправдовуючи існування певних обмежень прав працівників, у тому числі й при призупиненні трудових відносин [4], заради ефективності організації праці під час війни. Щодо останнього, то над цим нововведенням під час воєнного стану, більше дискутували адвокатські спільноти в інтернет-ресурсах на різноманітних форумах, зібраннях. З наукової точки зору, питання інституту призупинення трудових правовідносин під час воєнного стану опрацював М. П. Глуценко через проблему реалізації права працівників на захист у разі порушення роботодавцями умов такого призупинення [5]. З оголошенням воєнного стану в Україні, нагально постало питання змін у правовому регулюванні трудових правовідносин, а особливо нововведеного інституту призупинення трудового договору, аналізу його відмінностей від традиційного припинення трудового договору.

Формулювання цілей. Метою статті є розмежування відмінних ознак поняття «припинення трудового договору» та нововведеного інституту призупинення трудового договору в період дії воєнного стану України, а також вироблення пропозицій щодо вдосконалення чинного законодавства з цієї проблематики.

Виклад основного матеріалу. У більшості країн світу, й Україна не є винятком, відносини між роботодавцем і працівником регулюються нормами трудового права, які зосереджуються в численних нормативно-правових актах, як центральних, так і локального характеру, і звичайно, у трудовому договорі. Саме останнім визначається зміст та межі таких трудових правовідносин. Принцип добровільності укладення трудового договору працівник реалізує через конституційне право на працю, право на отримання справедливої винагороди, встановлену законом, на безпечні та належні умови праці, право на відпочинок та соціальний захист, право на участь у професійних спілках, захищаючи свої еконо-

мічні та соціальні права [6]. Гарантії при укладенні, зміні або припиненні трудового договору між роботодавцем і працівником урегульовано Кодексом законів про працю України (далі – КЗпП) та визначено підстави припинення цих відносин [7]. Суттєвою гарантією для найманих працівників при припиненні трудового договору є встановлений законодавством перелік таких підстав, що носить вичерпний характер. Причому, О. М. Ярошенко відмічає правомірність припинення трудового договору при одночасному наявності таких умов, як: «1) передбаченої законодавством підстави припинення трудового договору; 2) дотримання порядку звільнення; 3) юридичного факту припинення трудового договору (наказу чи розпорядження роботодавця, заяви працівника, відповідного документа особи, уповноваженої вимагати розірвання договору)» [8, с. 137-138].

Поняття припинення трудового договору завжди було центром уваги багатьох наукових праць. Вважаємо, для досягнення поставленої мети дослідження слід зупинитися на понятійному апараті розглядуваних питань.

В. Р. Шишлок у своєму дисертаційному дослідженні розкриває зміст поняття «припинення трудового договору» як закінчення дії трудових правовідносин за угодою (згодою) сторін, волевиявленням сторін чи третіх осіб, які не є їх стороною, а також з підстав, що не залежать від волі сторін, у порядку, визначеному законодавством [3, с. 25]. Н. Б. Болотіна поняття «припинення трудового договору» розглядає найбільш широко, бо охоплює всі випадки закінчення його дії, разом із угодою сторін, внаслідок вибуття зі складу підприємств [9, с. 281]. Фактично такої ж думки дотримується більшість провідних дослідників, пропонуючи розглядати питання припинення трудового договору як родові поняття, яке покриває всі випадки припинення трудових відносин [10, с. 106; 1, с. 17; 8, с. 136].

Щодо поняття «призупинення трудового договору», то наукою трудового права воно досліджувалося та обговорювалося достатньо довгий час, але чіткого нормативного закріплення не знайшло. У монографічному дослідженні Я. В. Сімутіна через опис юридичних фактів у трудовому праві, говорила про необхідність унормування випадків, за яких працівник тимчасово увільняється від виконання своїх трудових обов'язків, а «роботодавець, відповідно, від обов'язків надавати роботу та забезпечувати умови праці без припинення, при цьому, трудових правовідносин». Запропонувала поняття «призупинення трудових відносин» розглядати, як однією із факультативних стадій у динаміці трудових відносин [11, с. 25].

З прийняттям Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» було запроваджено інститут призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, що призвело до аналізу відповідних законодавчих новел [12]. Хоча в чинному Кодексі законів про працю України міститься декілька норм, по факту таке призупинення регламентують, але вносять іншу назву. Як відмічає Я. В. Сімутіна, вони «кореспондують відповідним правопризупиняючим юридичним фактам [11, с. 242]. Зокрема до призупинення трудового договору відносять: 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); залучення 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 ін.

Необхідно вказати, що питання інституту призупинення трудового договору належним чином врегульовано в законодавчих актах деяких країн. Так, наприклад, у Трудовому кодексі Республіки Молдови стаття 75 передбачає призупинення дії індивідуального трудового договору за обставинами, які не залежать від волі сторін, – за згодою сторін та за ініціативою однієї зі сторін. Водночас відтоді призупиняються виплати заробітної плати, надбавок та інше. Поновлення діяльності працівника за індивідуальним трудовим договором відбувається шляхом видання наказу роботодавцем з доведенням цієї інформації працівнику під розписку [13]. Обставини призупинення трудового договору з працівником за Трудовим кодексом Литовської Республіки ототожнюють підстави відсторонення працівника від роботи за статтею 46 КЗпП України. Цікавим є узаконення факту призупинення трудового договору з працівником у разі його відмови від переведення на дистанційну роботу, але з відміткою в наказі про тривалість такої роботи, причини та підстави на призупинення відносин (ст. 49) [14]. Вважаю за доцільним скористатися досвідом зарубіжного законодавства для подальшого запровадження інституту трудового права «призупинення трудового договору», і не тільки на період дії воєнного стану, а й врегулюванні трудових відносин за мирним часом.

У проєкті Трудового кодексу України (реєстр. № 1658 від 27.12.2014, доопрацьований до другого читання 24.07.2017 року) законодавець намагався врегулювати призупинення трудових правовідносин, присвятивши цьому питанню окрему главу [15], далі, у законопроекті «Про працю» № 2708 теж містилася окрема норма, присвячена призупиненню трудового договору. Наразі, за розпорядженням КМУ № 1448 від 16 грудні 2002 року, повернуто загальноприйнятну назву кодифікованим нормативно-правовим актам та до 01 квітня 2023 року завданням Мінекономіки є представлення проєкту Трудового кодексу України [16].

Слід відмітити, що в умовах воєнного стану дещо зазнав змін і інститут припинення трудового договору. Згідно зі статтею 4 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», найманий працівник вправі припинити трудові відносини з роботодавцем у будь-який час, строком, указаним у заяві, без вимоги роботодавця відпрацювати двотижневий термін з моменту написання заяви про звільнення, але з дотриманням таких умов:

1) підприємство, установа, організація, де працює такий працівник, має бути розташоване в районах, де ведуться бойові дії [12]. Відповідно до наказу Міністерства з питань реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 22.12.2022 № 309 «Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією», станом на

13 січня 2023 року, надається оновлений перелік територій, де ведуться бойові дії та що може слугувати підставою для призупинення трудових відносин [17];

2) існує загроза для життя і здоров'я працівника, крім випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт в умовах воєнного стану, залучення до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури) [12].

Слід вказати, що на ряду з підставами звільнення працівника за ініціативи роботодавця, доповненими на час воєнного стану, діють і підстави, які застосовувались у мирний час і передбачені ст.ст. 40, 41 КЗпП України [7]. Це, наприклад, такі: прогул, поява на роботі в нетверезому стані, у стані алкогольного чи наркотичного сп'яніння, зміни в організації виробництва і праці тощо. Незмінною залишається гарантія захисту прав працівників при звільненні: дотримання норми щодо проведення повного розрахунку з працівником у день звільнення, видача копії наказу (розпорядження) про звільнення, письмове повідомлення про нараховані чи виплачені йому суми при звільненні, внесення належних записів про звільнення до трудової книжки, видача на вимогу працівника довідки про його роботу на даному підприємстві, установі, організації із зазначенням спеціальності, кваліфікації, посади, часу роботи і розміру заробітної плати (ст.ст. 47-49) [7].

Щодо новел чинного законодавства, а саме інституту призупинення дії трудового договору, то це потребує правового аналізу. Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що *виключає можливість обох сторін* трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [12]. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин, як і відповідних юридичних гарантій при звільненні працівника. Призупинення трудових відносин оформляється наказом (розпорядженням) роботодавця, у якому має бути відображено інформацію про причини призупинення, строк призупинення, умови відновлення дії трудового договору. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи [12].

Впровадження законодавцем поняття призупинення трудового договору урегульовує питання вимушеного тимчасового припинення дії трудового договору для обох його сторін у зв'язку з веденням воєнного стану в країні. По завершенні цього періоду цей інститут припинить своє існування, звісно, якщо не знайде своє продовження у проєкті Трудового кодексу України.

Основною відмінною ознакою інституту призупинення трудового договору є те, що при призупиненні не відбувається припинення (розірвання, звільнення) трудового договору, це така собі своєрідна «вимушена перерва» у трудових відносинах [18, с. 170]. По факту працівник не виконує свої функціональні

обов'язки, не одержує заробітну платню, не отримує соціальні гарантії, але ж відносини тривають з цим роботодавцем до першої нагоди – або поновити їх, або ж розірвати остаточно (наказом про звільнення). Вбачається і спільна ознака в досліджуваних поняттях – можливість ініціювати кожну з цих дій, як роботодавцем, так і працівником. При тому, враховуючи особливості інституту призупинення трудового договору, законодавець визначив максимальний його строк – до закінчення періоду воєнного стану – та мінімальний – дострокове його скасування з попередженням у десятиденний строк. Але останнє стосується лише роботодавця, тому уточнюючи статтю 13 редакцію Закону № 2352 від 01.07.2022 слід було внести таку ініціативу і від сторони працівника.

Призупинення трудового договору під час воєнного стану можливо при наявності двох умов: 1) роботодавець не може забезпечити працівника роботою, 2) працівник не може її виконувати. Якщо відсутня хоча б одна із цих умов, то призупинення не застосовується. Вони мають виконуватися одночасно. Визначальним є і факт збройної агресії та існування правового режиму воєнного стану. Водночас уточнена редакція статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо неможливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, викликає правову невизначеність. Під «абсолютною неможливістю» надання роботи роботодавцем і виконання роботи працівником слід вважати ті випадки, коли об'єктивно неможливо забезпечити працівникові умови праці, через те що виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва не відповідають вимогам законодавства або майно роботодавця, необхідне для виконання роботи таким працівником, було знищене внаслідок бойових дій або їх функціонування з об'єктивних, незалежних від роботодавця причин є неможливим. Щодо переведення працівника на іншу роботу чи залучення його до дистанційної форми організації праці є неможливим у зв'язку з відсутністю можливості застосувати таку форму організації праці або відсутністю його згоди на це, зокрема у зв'язку з його переміщенням з території, де ведуться активні бойові дії.

Проблемним також залишаються питання відшкодування працівникам втраченої заробітної платні за період призупинення дії трудового договору, адже при припиненні трудового договору це питання більш зрозуміле і сторона відповідача конкретизована. У разі незаконного звільнення найманого працівника за ініціативи роботодавця, то відшкодування за час вимушеного прогулу покладається на роботодавця. Щодо призупинення трудових відносин, то єдиною нормою, яка зазначає відшкодування втраченого заробітку в повному обсязі є частина четверта статті 13 Закону № 2136-IX, з покладенням цього зобов'язання на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Абсолютно очевидно, що за відсутності правового механізму цієї норми, вона носитиме декларативний характер. Говорячи про відшкодування працівникам втраченого заробітку, слід погодитися з думкою М. П. Глущенко про те, що важливо дослідити законність призупинення дії трудового договору роботодавцем, в іншому випадку – задіяти інститут матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником [5, с. 180].

Керуючись змістом статті 13 Закону № 2136-IX, скасування призупинення дії трудового договору може бути ініційоване: 1) роботодавцем самостійно (наприклад, у разі коли з'явилась можливість забезпечення працівника роботою та виконання працівником роботи); 2) на виконання припису Держпраці про скасування відповідного наказу; 3) на виконання судового рішення, у разі визнання судом наказу про призупинення дії трудового договору незаконним. Тобто, проводячи аналіз системного взаємозв'язку відповідних правових норм, можна констатувати наступне: у разі коли з'явиться можливість у роботодавця забезпечити працівника роботою, та можливість виконання працівником роботи і роботодавець ініціюватиме про скасування призупинення трудового договору, правів і підстави для виплати заробітної плати працівнику за час призупинення дії трудового договору не просто не врегульовані, а загалом відсутні.

Водночас, у разі скасування наказу про призупинення дії трудового договору за рішенням суду у зв'язку з порушенням роботодавцем трудового законодавства при його складенні (наприклад, роботодавець ініціював призупинення трудового договору без достатніх для цього підстав), то працівник має право вимагати не лише скасування наказу та відновлення дії трудового договору, але й відшкодування роботодавцем середнього заробітку за час вимушеного прогулу за аналогією з частиною другою статті 235 КЗпП України, відповідно до якої при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Призупинення трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, із зазначенням інформації про причини і термін призупинення, а також умови відновлення трудових відносин. Водночас, якщо роботодавець прийме рішення про скасування наказу про призупинення трудових відносин до закінчення воєнного стану, то він має повідомити працівника про необхідність стати до роботи за 10 днів до відновлення дії трудового договору [12]. Однак слід вказати законодавцю про необхідність доопрацювати статтю 13 Закону України «Про організацію трудових відносин під час воєнного стану», причому доповнити її зміст правом працівника ініціювати відновлення трудових відносин.

Відмінним припинення трудового договору від його призупинення є остаточне розірвання трудових відносин з найманим працівником, без будь-якої умови на його відновлення. У день звільнення з працівником проводиться повний розрахунок по всім сумах, що належать йому від підприємства та робиться запис до трудової книжки про його звільнення відповідно наказу по підприємству.

Висновки. Війна призвела до пошуку більш гнучких норм у врегулюванні трудових відносин. Традиційне розуміння припинення трудового договору, коли мова йде про закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю, не завжди ефективне в сучасних умовах господарювання. З повномасштабною війною, ак-

тивними бойовими діями сторони агресора зруйновано багато підприємств, установ, організацій або приведено в ремонтний стан робоче місце, що не дає можливості належним чином виконувати роботу. Тому виникла необхідність на період воєнного стану врегулювати взаємодію сторін трудового договору Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», який посів пріоритетне місце між іншими законодавчими актами. Новелою стало впровадження норми щодо можливості призупинити дію трудового договору за ініціативою однієї зі сторінна строк не більше ніж період дії воєнного стану. Фактично за річний період її застосування виникає необхідність деяких уточнень змісту. Так абзац 2 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136 слід викласти в такій редакції: «Працівник вправі скасувати призупинення дії трудового договору. При надходженні письмової заяви від працівника про скасування призупинення дії трудового договору роботодавець у разі наявної на це можливості повинен забезпечити протягом 10 календарних днів працівника робочим місцем». Тим самим надаючи право працівнику не лише ініціювати запровадження призупинення трудового договору, але і його скасування.

Дослідивши відмінні ознаки інституту припинення трудового договору та інституту призупинення трудових відносин, слід виходити з інтересів захисту прав працівників щодо застосування того чи іншого. При припиненні трудового договору працівник повною мірою може реалізувати своє право на працю, зайнятися пошуком нової підходящої роботи або звернутися за допомогою до відповідної служби зайнятості. При призупиненні трудових відносин на певний період за працівником зберігається робоче місце, але він не в змозі виконувати свої трудові обов'язки через наслідки збройної агресії проти України. При тому працівник не отримує заробітну платню та не має права звернутися за пошуком необхідної роботи у відповідні органи зайнятості. Фактично він залишається з надією на можливе майбутнє припинення обставин, що призвели до призупинення його трудового договору.

Використані джерела:

1. Глазько С. М. Правове регулювання припинення трудового договору: теоретичний аспект: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків, 2005. 20 с.
2. Цесарський Ф. А. Підстави припинення трудового договору як проблемне питання науки трудового права. *Актуальні проблеми держави і права*. 2011. Вип. 61. С. 505-511.
3. Шишлюк В. Р. Припинення трудового договору за законодавством України і Польщі: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Національний університет «Одеська юридична академія», Одеса, 2017. 259 с.
4. Хмара М. Особливості припинення трудових відносин в умовах воєнного стану в Україні. *Актуальні проблеми правознавства*. 2022. № 2(30). С. 121-125.
5. Глущенко М. П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2022. Серія Право. Випуск 74: частина 1. С. 176-182.
6. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. (дата звернення: 21.01.2023)

7. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. (дата звернення: 21.01.2023)

8. Трудове право України: підручник (за ред. проф. О. М. Ярошенко). Харків : Вид-во 2022. 376 с.

9. Болотіна Н. Б. Трудове право України : [підручник] Київ: Вікар, 2003. 725 с.

10. Венедиктов В. С. Трудове право України. Харків : Консум, 2004. 304 с.

11. Сімугіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ : Ніка-Центр, 2018. 436 с.

12. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. (дата звернення: 21.01.2023)

13. Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28 березня 2003 року № 154-XV (зі змінами та доповненнями станом на 08.12.2022 року). URL : https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053#pos=825;-6. (дата звернення: 21.01.2023)

14. Трудовий кодекс Литовської Республіки від 14 вересня 2016 г. № XII-2603. URL : <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccba226c8a14d7?jfwid=rus44usc6k>. (дата звернення: 21.01.2023)

15. Проект Трудового кодексу України, реєстр. № 1658 від 27.12.2014. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. (дата звернення: 21.01.2023)

16. Про затвердження плану заходів з опрацювання нормативно-правових актів Союзу РСР та Української РСР (Української СРР) з метою визначення положень, які доцільно інкорпорувати до законодавства України. Розпорядження КМУ від 16.12.2022 р. № 1148. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1148-2022-%D1%80#Text>. (дата звернення: 21.01.2023)

17. Про затвердження Переліку територій, на яких ведуться (велися) бойові дії або тимчасово окупованих Російською Федерацією. Наказ Міністерства реінтеграції тимчасово окупованих територій України від 22.12.2022 р. № 309. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1668-22#n7>. (дата звернення: 21.01.2023)

18. Менджул М. В., Калько А. І. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 5. 2022. С. 168-171.

References:

1. Hlazko, S.M. (2005) Pravovere huliuvannia pryypynennia trudovoho dohovoru: teoretychnyi aspekt. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv. [in Ukrainian].

2. Tsesarskyi, F. A. (2011) Pidstavy pryypynennia trudovoho dohovoru yak problemne pytannia nauky trudovoho prava. *Aktualni problemy derzhavy i prava –Actual problems of the state and law, issue 61, 505-511*. [in Ukrainian].

3. Shyshliuk, V. R. (2017) Pryypynennia trudovoho dohovoru za zakonodavstvom Ukrainy i Polshchi. *Candidate's thesis*. Natsionalny iuniversitytet «Odesa yurydychna akademiia», Odesa. [in Ukrainian].

4. Khmara, M. (2022) Osoblyvosti pryypynennia trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu v Ukraini. *Aktualni problemy pravoznavstva - Actual problems of jurisprudence, 2(30), 121-125*. [in Ukrainian].

5. Hlushchenko, M. P. (2022) Zakhyst prav pratsivnykiv u vypadku pryypynennia dii trudovoho dohovoru v umovakh voiennoho stanu. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universitytetu. Seriya Pravo –Scientific Bulletin of the Uzhhorod National University. Lawseries, issue 74, part 1, 176-182*. [in Ukrainian].

6. Konstytutsiia Ukrainy vid 28.06.1996 № 254k/96-VR. (1996) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80#Text>. [in Ukrainian].
7. Kodeks zakoniv pro pratsi u Ukrainy: Zakon Ukrainy vid 10.12.1971 № 322-VIII. (1971) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text>. [in Ukrainian].
8. Trudove pravo Ukrainy: pidruchnyk (za red. prof. O. M. Yaroshenko) (2022) Kharkiv : Vyd-vo 2022. [in Ukrainian].
9. Bolotina, N. B. (2003) Trudove pravo Ukrainy : [pidruchnyk] Kyiv : Vikar. [in Ukrainian].
10. Venedyktov, V. S. (2004) Trudovoe pravo Ukrainy. Kharkiv : Konsum. [in Ukrainian].
11. Simutina, Ya. V. (2018) Yurydychni fakty v mekhanizmi pravovoho rehuliuвання трудовykh vidnosyn: monohrafiia. Kyiv : Nika-Tsentr. [in Ukrainian].
12. Pro orhanizatsii u трудовykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022 roku № 2136-IX. (2022) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>. [in Ukrainian].
13. Trudovyi kodeks Respubliky Moldova vid 28 bereznia 2003 roku № 154-XV (zizminamy ta dopovnenniamy stanom na 08.12.2022 roku). (2003) N. p. URL : https://continent-online.com/Document/?doc_id=30398053#pos=825;-6. [in Ukrainian].
14. Trudovyi kodeks Lytovskoi Respubliky vid 14 veresnia 2016 h. № XII-2603. (2016) N. p. URL : <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccb a226c8 a14d7?jfwid=pyc44yc6k>. [in Ukrainian].
15. Proekt Trudovoho kodeksu Ukrainy, reiestr. № 1658 vid 27.12.2014. (2014) N. p. URL : https://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221. [in Ukrainian].
16. Pro zatverdzhennia planu zakhodiv z opratsiuвання normatyvno-pravovykh aktiv Soiuзу RSR ta Ukrainiskoi RSR (Ukrainskoi SRR) z metoiuvy znachennia polozhen, yaki dotsilno inkorporuvaty do zakonodavstva Ukrainy. Rozporiadzhennia KМУ vid 16.12.2022 r. № 1148. (2022) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1148-2022-%D1%80#Text>. [in Ukrainian].
17. Pro zatverdzhennia Pereliku terytorii, na yakykh vedutsia (velysia) boiovi dii abo tymchasovo okupovanykh Rosiiskoiu Federatsiieiu. Nakaz Ministerstva reintehratsii tymchasovo okupovanykh terytorii i Ukrainy vid 22.12.2022 r. № 309. (2022) N. p. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1668-22#n7>. [in Ukrainian].
18. Mendzhul, M. V., Kalko, A. I. Okremi problemy realizatsii pravanapratsiu v umovakh voiennoho stanu. *Analitichno-porivnialne inzhyniringovo-analitichno-porivnialnepravozna tvstvo*, 5, 168-171. [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції 27.01.2023

Progoniuk L., Candidate of Legal sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Public Management and Administration and International Economy of the Mykolaiv National Agrarian University (Mykolaiv, Ukraine)

THE DIFFERENCES OF THE TERMINATION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT FROM THE CONCEPT OF ITS SUSPENSION DURING THE PERIOD OF MARITAL STATE: CURRENT ASPECTS

The article is devoted to the actual aspects of the search for distinguishing signs of the termination of the employment contract from the amendment of the labor legislation on the

suspension of the employment contract for the period of martial law. Within the framework of the study, the author examines theoretical issues of both the institution of suspension of labor relations and the institution of termination of labor relations. At the same time, the main attention is paid to the identification of distinctive features between these categories, through the characterization of the conceptual apparatus, the clear definition of the conditions and the order of application of this or that institution. A number of normative legal acts, both current legislation and normative legal acts of the Republic of Moldova and the Republic of Lithuania, have been worked out, it is suggested to pay attention to the experience of these countries in the development of the issue of suspension of the employment contract in the draft Labor Code of Ukraine. An analysis of scientific research by leading specialists in the science of labor law has been carried out, their most important hypotheses and scientific assets are given.

It was emphasized that the legality of suspending the employment contract under martial law requires the simultaneous presence of several conditions, such as: 1) the fact of armed aggression and the existence of the legal regime of martial law; 2) absolute impossibility of providing work by the employer and performing work by the employee. At the same time, the shortcoming of the relevant legal norm is the lack of a clear definition or at least signs of the impossibility of the parties to the employment contract fulfilling their obligations. The study of the problem was carried out thanks to the application of methods of comparison, abstraction, analysis and generalization, as well as the method of system-structural research.

In the conclusions, the shortcomings of the legal norm regarding the suspension of labor relations are identified, and the established material responsibility of the employer to the employee in case of recognition of such suspension as illegal is emphasized. The necessity of making changes to the labor legislation in order to guarantee employees the right to cancel the suspension of the employment contract is substantiated.

Keywords: termination of employment contract, suspension of employment contract, martial law, labor legislation, employee, employer.