



Маріупольський
університет

**«Сучасний розвиток державотворення
та правотворення в Україні:
проблеми теорії та практики»**

Збірник матеріалів XII Міжнародної науково-
практичної конференції

31 травня 2024

Київ 2024

УДК 34(063)

ББК 67Я431

«Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики»: Збірник матеріалів XII Міжнародної науково-практичної конференції / За заг. ред. М.В. Трофименка. Київ: МДУ, 2024. 226 с.

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет вченою радою економіко-правового факультету Маріупольського державного університету (протокол № 10 від 19.06.2024).

Організаційний комітет:

Голова	Микола ТРОФИМЕНКО, ректор МДУ, кандидат політичних наук, професор;
Заступник голови	Олена БУЛАТОВА, перший проректор МДУ, доктор економічних наук, професор;
Члени оргкомітету:	Вікторія ГРИГОР'ЄВА, завідувач кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Світлана КАЛІНІНА, декан економіко-правового факультету, доктор економічних наук, професор; Марія ПОЖИДАЄВА, професор кафедри права, доктор юридичних наук,; Юлія КАМАРДІНА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук; Анна ПОЛІТОВА, доцент кафедри права, кандидат юридичних наук, доцент; Юлія КОВЕЙНО, старший викладач кафедри права; Вікторія КОНОВАЛОВА, адвокат, Голова Ради відділення Асоціації правників України в Донецькій області

Збірник містить матеріали XII Міжнародну науково-практичну конференцію «Сучасний розвиток державотворення та правотворення в Україні: проблеми теорії та практики», яка відбулася 31 травня 2024 року в Маріупольському державному університеті.

У матеріалах висвітлені актуальні проблеми теорії та практики сучасного державотворення та правотворення в Україні в умовах становлення та розвитку національної правової системи в галузях конституційного, адміністративного, міжнародного, цивільного, кримінального, кримінально-процесуального, господарського, фінансового, екологічного, трудового права, а також загальної теорії та історії держави і права.

Видання адресоване науковцям, викладачам, аспірантам та здобувачам вищої освіти, а також усім, хто цікавиться проблемами теорії та практики сучасного розвитку державотворення та правотворення в Україні. Редакція не несе відповідальності за авторський стиль тез, опублікованих у збірнику.

КНЯЗЬКОВА Любов,
кандидат юридичних наук, доцент
доцентка кафедри права
Маріупольського державного університету

ПРИЗУПИНЕННЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: ФОРМУВАННЯ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Російська агресія проти України спричинила масове порушення прав людини. Наслідки військового вторгнення особливо вплинули на реалізацію трудових прав громадян. Руйнація підприємств, людські жертви, організація економіки з урахуванням інтересів воєнного часу – усе це стало причиною запровадження нових сучасних механізмів організації праці в умовах воєнного стану, спонукання до прискорення процесу прийняття нового трудового законодавства. Значна частина працівників з моменту вторгнення втратили роботу, а через відсутність адаптованої правової бази законність багатьох правових процедур, у тому числі і припинення трудових відносин, залишилися на розсуд самих сторін [1, 469].

Призупинення трудового договору є одним із тимчасових засобів захисту трудових прав працівників. Питання призупинення трудового договору розглядалось такими вченими як Вознюк Н.І., Киян В., Мельник К.Ю., Москаленко О.В., Прогонюк Л.Ю., Сокол М.В., Симутиною Я.В. та ін. Але до 2022 року призупинення трудового договору наводилося у досить широкому значенні і включало лише одну спільну ознаку із процедурою призупинення дії трудового договору, яка була введена до законодавчого регулювання у 2022 році це те, що результат такої процедури не тягне за собою звільнення працівника з роботи.

Цілком погоджуємося з Прогонюк Л.Ю., що полеміка щодо призупинення трудових відносин під час воєнного стану в більшій мірі знаходить своє місце зараз серед адвокатської спільноти в інтернет-ресурсах на різноманітних форумах, вебінарах, зібраннях. Однак серед науковців проблеми призупинення трудового договору досліджуються недостатньо [2, с. 105].

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 викликало необхідність досліджень проблем призупинення трудового договору саме у період воєнного стану. Відповідно до статті 13 Закону України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [3], призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією росії проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Наголошуємо, що підставою для призупинення дії трудового договору може бути не будь-яка військова агресія проти України, а лише та військова агресія, що виключає можливість надання та виконання роботи, повинен бути прямий причинно-наслідковий зв'язок між військовою агресією проти України та неможливістю надання та виконання роботи. Причому для призупинення дії трудового договору виключення можливості надання роботодавцем роботи повинно наставати одночасно із виключенням можливості виконання роботи працівником. Слід відзначити, що відшкодування втраченої заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Аналіз судової практики за час повномасштабного вторгнення росії проти України свідчить про те, що роботодавці дуже часто порушують права працівників призупиняючи трудові договори з окремими працівниками без належних на то підстав. Так, у червні 2022 позивач звернувся до суду з позовом до Державного підприємства «Волинський науково-виробничий центр стандартизації, метрології та сертифікації» про визнання незаконним призупинення дії трудового договору та стягнення середнього заробітку за час вимушеного

прогулу та відшкодування моральної шкоди. Позовна заява була обґрунтована тим, що позивач тривалий час перебуває у трудових відносинах із відповідачем, виконував свою роботу добросовісно, дисциплінарних стягнень не мав. Відповідач видав наказ, яким призупинив дію трудового договору з ним через відсутність замовлень та неможливість виконувати роботу. Однак на час видачі наказу про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи ДП «Волиньстандартметрологія» здійснювало свій основний вид діяльності та надавало послуги з метрології, сертифікації та стандартизації, про що свідчать, зокрема, накази про виплату премій працівникам підприємства з та генеральному директору, де підставою виплати вказано виконання та перевиконання планових завдань по наданню метрологічних та інших платних послуг. Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі і з позивачем, але не з усіма працівниками. Із переважною більшістю колективу ДП «Волиньстандартметрологія» дію трудових договорів не було призупинено [4].

Така позиція підтверджується постановою Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22. Верховний Суд виклав правовий висновок щодо застосування статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 року № 2136-ІХ та визначив, що наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва 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 [5].

У випадку призупинення дії трудового договору працівник фактично не працює і за ним не зберігається середній заробіток. Таким чином, у цей період роботодавець не несе жодних витрат на утримання працівника або сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, а працівник не виконує свої обов'язки та не отримує зарплату. Тож період призупинення трудового договору не зараховується у страховий стаж для призначення допомоги по тимчасовій працездатності, пенсії та ін..

Тому, заслуговує на увагу думка про те, що у разі скасування призупинення трудового договору судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні реалізація права на захист порушених прав працівника повинна охоплювати не лише скасування наказу та відновлення дії трудового договору, а й відшкодування роботодавцем середнього заробітку за час вимушеного прогулу, за аналогією зі статтею 235 КЗпП України [6, с.181].

Така думка підтверджується судовою практикою України. Рішенням Хмельницького міськрайонного суду Вінницької області від 17 серпня 2022 року визнано незаконним наказ про призупинення трудового договору з позивачем та зобов'язати виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу. Таке рішення було підтверджено постановою Вінницького апеляційного суду від 01 грудня 2022 року в частині позовних вимог про визнання незаконним та скасування наказу, зобов'язання виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу залишити без змін [7].

Постановою Верховного Суду від 21 червня 2023 року касаційну скаргу директора виробничого структурного підрозділу «Санаторій «Медичний центр реабілітації залізничників» залишено без задоволення та зобов'язано стягнути з директора позивача суми на відшкодування судових витрат, пов'язаних з наданням правничої допомоги в суді касаційної інстанції [8].

Таким чином, як свідчить судова практика феномен призупинення трудового договору з початком війни застосовується з порушенням законодавства, тож необхідні подальші наукові дослідження з метою удосконалення трудового законодавства та механізму його реалізації.

Література:

1. Киян В. Щодо призупинення трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник ДДУВС*. Спеціальний випуск №2. С.469-475. URL: <https://visnik.dduvs.in.ua/wp-content/uploads/2023/04/S2/s-2-2022-469-475.pdf> (дата звернення 23.04.2024).
2. Прогонюк Л.Ю. Феномен призупинення трудового договору на період воєнного стану. *Актуальні проблеми приватного та публічного права*: збірник матеріалів V Міжнародної конференції, присвяченої 94-річчю від дня народження члена-кореспондента НАПрН України, академіка Міжнародної кадрової академії, Заслуженого діяча науки України, д.ю.н., професора Процевського О.І. 31.03.2023. м.Харків. С.105-108.
3. 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: 23.04.2024).
4. Справа № 161/8196/22. Єдиний державний реєстр судових рішень URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995> (дата звернення: 23.04.2024).
5. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22. URL: <https://zakononline.com.ua/court-decisions/show/111772371> (дата звернення: 23.04.2024).
6. 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. 176-172. <https://visnyk-juris-uzhnu.com/wp-content/uploads/2023/01/32.pdf> (дата звернення: 23.04.2024).
7. Рішення Хмельницького міськрайонного суду по справі № 149/1089/22 від 17.08.22р. <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105927106> (дата звернення: 24.04.2024).
8. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371> (дата звернення 24.04.2024).