



**Володимир КИЯН**<sup>©</sup>

кандидат юридичних наук, доцент  
(Дніпропетровський державний університет  
внутрішніх справ, м. Дніпро, Україна)

## ЩОДО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Статтю присвячено проблемі наукового дослідження правового механізму призупинення дії трудового договору у зв'язку із введенням воєнного стану на території України через військову агресію російської федерації. Зроблено висновок, що призупинення трудового договору є тимчасовим заходом у сфері праці, метою якого є забезпечення мінімально необхідних прав та гарантій працівників за умов дотримання визначеної законодавством процедури.

У дослідницькому аспекті розглядалися зміни до національного трудового законодавства, які були вимушено започатковані з метою адаптації до захисту трудових прав працівників у сучасних умовах. Проведено наукове дослідження окремих форм організації праці в умовах воєнного стану, а саме розмежування понять: припинення трудового договору, розірвання трудового договору, простій, призупинення трудового договору тощо. Запровадження законодавчих норм дало назмогу працівникам та роботодавцям подолати кризові явища, зменшити кількість звільнених з роботи, мінімізувати безробіття, зберегти робочі місця.

**Ключові слова:** трудовий договір, працівник, роботодавець, припинення трудового договору, розірвання, призупинення, простій.

**Постановка проблеми.** За останні кілька років Україна вперше в історії своєї державності стикнулася з низкою масштабних трагедій для нації. Кінець 2019 року запам'ятається українцям і всьому людству пандемією гострої респіраторної хвороби COVID-19, спричиненої коронавірусом SARS-CoV-2, (COVID-19), яка миттєво поширилася світом і забрала мільйони людських життів. Лютий 2022 року – жахливою воєнною агресією російської федерації проти України, яка триває до цього часу. А тому на сьогодні не залишилося жодної сфери суспільного життя, яка б не зазнала такого важкого випробування. Руйнація підприємств, людські жертви, переведення економіки на військові рейки виробництва – усе це стало причиною терміновості перебудови чинного законодавства під вимоги часу, запровадження нових сучасних механізмів організації праці в умовах воєнного стану, спонукання до прискорення процесу прийняття нового трудового законодавства. Значна частина працівників з моменту вторгнення миттєво втратили роботу, а через відсутність адаптованої правової бази законність багатьох правових процедур, у тому числі і припинення трудових відносин, залишилися на розсуд самих сторін. Значна частина правових норм КЗпП України перестала діяти, оскільки під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» 12 травня 2015 року № 389-VIII [1], почали діяти обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [2] (далі – Закон № 2136). Тому внесення поправок до нормативно-правової бази було викликане часом та актуальністю проблеми.

Чинне трудове законодавство уже має у своєму арсеналі низку понять та механізмів припинення трудового договору. Водночас для правомірності застосування цього складного механізму необхідно попередньо визначити низку правовідносин, умов та підстав, що впливають на це. Законодавство постійно перебуває у русі змін, тому до наявних понять «розірвання трудового договору», «звільнення», «вивільнення» сьогодні додалося і поняття «призупинення трудового договору». Враховуючи, що це новий термін у трудовому законодавстві, він потребує наукового дослідження і є актуальним

на сьогодні.

**Аналіз публікацій, в яких започатковано вирішення цієї проблеми.** В юридичній літературі проблеми припинення трудового договору розглядали в працях такі вчені-правники, як: І. В. Зуб, В. С. Венедіктов, С. В. Венедіктов, В. В. Жернаков, Т. А. Занфірова, М. І. Іншин, А. Р. Мацюк, П. Д. Пилипенко, В. І. Прокопенко, О. І. Процевський, С. М. Прилипко, В. І. Щербина, О. В. Прудивус, Г. І. Чанишева, Н. М. Хуторян, О. М. Ярошенко та інші.

Однак питання, що розглядалися, в основному мали фрагментарний характер і не охоплювали новітніх теоретичних та практичних аспектів припинення трудового договору, особливо у період воєнного стану.

Окремі питання захисту прав осіб, які втратили роботу чи були обмежені у своїх правах, під час дії як надзвичайного, так і воєнного стану в Україні розглядалися у працях таких науковців, як: Р. Колосов, Н. Білянська, Г. Чурпіта, І. Довбань [3], Н. Капітаненко, В. Я. Киян [4] та ін. Проблема теми щодо призупинення трудового договору в умовах воєнного стану ще є малодослідженою, а тому нагальною й потребує більш детального наукового розгляду.

**Мета** статті полягає у дослідженні правового механізму призупинення дії трудового договору та співвідношенні понять щодо «припинення» «розірвання» трудового договору, а також виробленні науково-обґрунтованих рекомендацій щодо його удосконалення.

**Виклад основного матеріалу.** Війна в Україні завдала глобальних змін у соціально-трудої сфері шляхом вимушеної трансформації зайнятості населення. Сучасні обмеження спонукали громадян до необхідності працювати віддалено від місця роботи, у тому числі й за кордоном. Велика кількість підприємств тимчасово або повністю припинили свою діяльність, що потягло за собою масові звільнення працівників, з'явилися мільйони вимушених внутрішньо переміщених громадян України та безліч випадків порушення трудових прав.

Введення воєнного стану у зв'язку з військовою агресією російської федерації проти України відповідно до Закону України «Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 [5] та Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні» від 24.02.2022 № 64/2022 [6] зумовило потребу у внесенні змін до вітчизняного законодавства про працю в умовах воєнного стану. Тому сьогодні особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану визначає Закон № 2136) [2].

Це був один із перших нормативно-правових актів, що надав змогу відповідно реагувати на ситуацію у сфері праці в Україні. З часом знайшли прояв проблеми, які створювали певні перешкоди для побудови та функціонування ефективної системи взаємовідносин між роботодавцями і працівниками. Тому з метою усунення прогалин та колізій у трудовому законодавстві, пов'язаних із належним забезпеченням трудових прав працівників, у тому числі і припиненням трудового договору, було прийнято ще ряд Законів України, зокрема: «Про дерадянізацію законодавства України» від 21.04.2022 [7], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників» від 12.05.2022 [8], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 [9], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом» від 18.07.2022 [10], «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 [11] та ін.

Перш ніж розпочати аналіз правового забезпечення зазначених правовідносин, доцільно зазначити, що ч. 2 ст. 1 Закону № 2136 передбачено, що на період дії воєнного стану введено певні обмеження конституційних прав і свобод людини та громадянина, визначених у ст. 43, 44 Конституції України. Ідеться про основні, зокрема, про гарантії рівних можливостей у виборі професії та роду трудової діяльності; про заборону примусової праці; про право на належні, безпечні і здорові умови праці; на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом; про заборону на використання праці жінок і неповнолітніх на небезпечних для їхнього здоров'я роботах; про гарантії захисту від

незаконного звільнення та на своєчасне одержання винагороди за працю.

Одночасно зазначені обмеження вказаних прав в умовах воєнного стану відповідають положенням ст. 64 Конституції України і можуть бути введені окремими нормативно-правовими актами.

Передувати дослідженню поняття «призупинення трудового договору» буде певна систематизація наукових висновків щодо наявних понять.

За загальним правилом, коли йдеться про припинення трудових відносин, законодавство вживає такі терміни: «припинення трудового договору», «розірвання трудового договору», «звільнення», «вивільнення» тощо.

В. Прокопенко поняття «припинення трудового договору» вважає родовим, проте наголошує саме на тому, що воно охоплює всі випадки припинення трудових відносин [12, с. 235].

В. Венедіктов під цим поняттям також пропонує розуміти родове поняття, яке об'єднує всі підстави розірвання трудових зв'язків: як за ініціативою працівника, власника чи уповноваженого ним органу, третіх осіб, так і у зв'язку з вибуттям працівника зі спискового складу підприємства, у зв'язку з його смертю.

Досліджуючи поняття «розірвання трудового договору», низка науковців під ним розуміють припинення трудових відносин одностороннім волевиявленням (чи то роботодавця, чи то працівника, чи то осіб, які не є стороною трудового договору) [13, с. 208].

На думку Н. Болотіної, розірвання трудового договору торкається лише випадків, коли трудовий договір припиняється з ініціативи будь-якої з його сторін [14, с. 281].

Під терміном «звільнення з роботи» П. Пилипенко розуміє процедуру технічного оформлення порядку припинення трудових відносин [15, с. 75].

На думку Н. Глазко, термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох понять: припинення трудового договору та розірвання трудового договору. Термін «звільнення» має процедурно-процесуальний відтінок і характеризує порядок реалізації двох перших понять. Щодо цього можна сказати так: припинення і розірвання трудового договору – це юридичні факти, а звільнення працівника – це процес чи порядок реалізації відносин, обумовлених появою означених фактів [16, с. 332].

Також не можна не погодитися з думкою О. Ярошенка, який зазначає, що припинення трудового договору – це закінчення дії трудових правовідносин працівника з роботодавцем у всіх випадках, передбачених законодавством про працю. Розірвання трудового договору означає припинення трудових правовідносин одностороннім волевиявленням (чи то роботодавця, чи то працівника, чи то осіб, які не є стороною трудового договору). Отже, поняття «припинення трудового договору» за своїм змістом ширше, ніж поняття «розірвання трудового договору». Категорія «звільнення» вживається щодо працівника і за змістом є синонімом терміна «припинення трудового договору» [17, с. 136].

Крім того, у трудовому законодавстві за певних обставин виникає і термін «вивільнення». Тож звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації скорочення штату або чисельності працівників завжди пов'язується з їх вивільненням із виробничого процесу. Тому під терміном «вивільнення» можна вважати вимушене припинення з працівником трудового договору з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП України. Стосовно інших підстав припинення трудового договору, визначених законодавством, цей термін не застосовується. Отже, з урахуванням цього поняття «вивільнення працівників», що впливає із ст. 49-2 КЗпП, доцільно визнати таким, що є законодавчо закріпленим.

Резюмуючи проведену систематизацію, можна констатувати, що в усіх зазначених вище поняттях є спільна риса — це фактичне припинення трудових правовідносин.

Військова агресія РФ спонукала до появи у трудовому законодавстві і нового терміна – «призупинення дії трудового договору». Віримо у те, що це суто вимушений, тимчасовий захід, який можливий лише у період дії воєнного стану, тобто з 24 лютого 2022 року і триватиме не пізніше дня припинення або скасування воєнного стану. Сама процедура «призупинення трудового договору» у КЗпП відсутня. Її введено спеціально під воєнний стан Законом № 2136. І після того, як війна закінчиться, призупинити дію

трудових договорів уже не вийде.

У початковій редакції ст. 13 Закону № 2136 призупинення дії трудового договору розглядалося як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором [2].

І окремо зазначалося, що дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що унеможливує надання та виконання роботи.

У цьому випадку працівник звільняється від обов'язку виконувати роботу, визначену трудовим договором, а роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи.

Головною умовою для призупинення дії трудового договору була неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Водночас 01.07.2022 Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» [9] поняття «призупинення трудового договору» було викладено у розширеній редакції.

Тепер з урахуванням змін до ст. 13 Закону № 2136 призупинення дії трудового договору треба розуміти як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що унеможливує обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [2].

Водночас ця стаття тепер чітко визначає, що призупинення дії трудового договору в такому разі зумовлене саме: збройною агресією проти України, що унеможливує обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Попередня редакція ч. 2 ст. 13 Закону № 2136 передбачала, що про призупинення дії трудового договору роботодавець і працівник, якщо є змога, мають повідомити один одного в будь-який доступний спосіб. Це означало, що ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник. Тому Мінекономіки у Роз'ясненні від 23.03.2022 [18] пояснило, що з метою усунення правової невизначеності, сторонам рекомендовано повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

У разі, якщо ініціатором призупинення трудового договору є працівник, він повинен особисто подати про це заяву. Якщо ініціатором призупинення є роботодавець, то такої заяви вимагати від працівника не має потреби.

У першому випадку роботодавець повинен розглянути і зареєструвати заяву та переконатися про відсутність можливості надавати працівникові роботу через воєнний стан. Якщо такої можливості немає, роботодавець видає наказ про призупинення трудового договору.

Якщо законних підстав призупинення трудового договору немає, і роботодавець може належним чином забезпечити працівника роботою, але працівник не може її виконувати через поважні причини, то за таких умов роботодавець може запропонувати, як варіант, оформити відпустку.

Тож ч. 3 ст. 12 Закону № 2136 зазначено, що на прохання працівника протягом періоду дії воєнного стану роботодавець може надавати йому відпустку без збереження заробітної плати без обмеження строку.

Пункт 4. цієї статті передбачає для роботодавця уже обов'язковість надання працівнику відпустки без збереження заробітної плати за його заявою, якщо він виїхав за межі території України або набув статусу внутрішньо переміщеної особи, але тривалістю не більше 90 календарних днів.

І у разі, коли цей термін закінчився, але працівник не має змоги повернутися на місце роботи, він може використати варіант відпустки за згодою сторін. Проте треба враховувати, що це право роботодавця, а не обов'язок, і відсутність його згоди на таку відпустку може стати підставою для звільнення працівника. Також необхідно пам'ятати і те, що час перебування у такій відпустці не буде зараховуватися до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку. Тож працівник має право вибору та певні гарантії для збереження свого місця роботи.

Частина 2 ст. 13 Закону № 2136 з метою усунення прогалин теж вдосконалили. Відтепер призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, серед іншого необхідно зазначити: інформацію про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору.

Також треба враховувати, що з 19 липня 2022 року діють зміни і для роботодавців, де зазначено, що у разі ухвалення рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану останній повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

У випадках про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування подібний наказ (розпорядження), потрібно погодити з військовою адміністрацією, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військовій адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності – обласні).

Окремо доцільно зазначити, що ч. 3 ст. 13 Закону № 2136 передбачено гарантії для працівників на час призупинення трудового договору. У разі незгоди визначено право працівника особисто або за дорученням через профспілковий орган оскаржити відповідний наказ (розпорядження) до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю або його територіального органу.

Для роботодавця результатом розгляду цієї скарги може бути припис Держпраці про скасування цього наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю в інший спосіб. Строк виконання такого припису – 14 календарних днів із дня його отримання.

Водночас роботодавець теж наділений правом оскаржити цей припис у судовому порядку протягом 10 календарних днів.

Заслужує на увагу те, що законодавець не залишив без врегулювання і головне – відшкодування втраченої заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат за час призупинення дії трудового договору. Їх у повному обсязі покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України. Тому буде доцільно, щоб роботодавець видав окремо наказ, що буде у подальшому підставою для реалізації зазначеної норми Закону під час притягнення країни-агресора до відповідальності за завдану шкоду.

**Висновки.** З урахуванням зазначеного вище можна зробити висновок, що семантична спорідненість термінів «призупинення трудового договору» та «припинення трудового договору» і «розірвання трудового договору» не можуть розглядатися як синоніми.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин і може відбуватися за ініціативи однієї зі сторін, але на строк не більше ніж період дії воєнного стану. Зазначений механізм лише тимчасово зупиняє фактичні трудові відносини, але юридично дія трудового договору продовжується.

Також «призупинення трудового договору» суттєво відрізняється від поняття «простій», оскільки на відміну від останнього, на період дії «призупинення» роботодавець вимушено обмежений у можливості виплачувати працівникові заробітну плату навіть частково, а її виплата, як уже зазначалося вище, у повному обсязі буде покладена на державу, що здійснила збройну агресію проти України.

#### **Список використаних джерел**

1. Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#top>.
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>.
3. Kyian V. Y., Kolosov R. V., Bilianska N. V., Churpita H. V., Dovban I. M. (2021). Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19. *Cuestiones Políticas*, 39(71), p. 267-288.

4. Капітаненко Н. П., Киян В. Я. Особливості укладення трудового договору в умовах воєнного стану. *Міжнародний науковий журнал «Colloquium-journal» Część 1 (Warszawa, Polska)*. 2022. №32 (155). С. 57-62.
5. Про затвердження Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні»: Закон України від 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>.
6. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>.
7. Про дерадіянізацію законодавства України: Закон України від 21.04.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9>.
8. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо посилення захисту прав працівників: Закон України від 12.05.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6>.
9. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>.
10. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо врегулювання трудових відносин з нефіксованим робочим часом: Закон України від 18.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>.
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність: Закон України від 19.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6>.
12. Прокопенко В. І. Трудове право України. Харків: Консум, 1998. 400 с.
13. Венедиктов В. С. Трудове право України. Харків: Консум, 2004. 304 с.
14. Трудове право: підруч. для студ. юрид. спец. вищ. навч. закл. / В. В. Жернаков, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко та ін.; за ред. В. В. Жернакова. Харків: Право, 2012. 496 с.
15. Бологіна Н. Б. Трудове право України: підруч. 3-є вид., стер. Київ: Вікар, 2005. 725 с.
16. Пилипенко П. Д. Трудове право України: курс лекцій. Львів: Вид-во Львівського нац. ун-ту імені Івана Франка, 1996. 286 с.
17. Глазько Н. М. Теоретичні підходи до визначення поняття трудового договору. *Вісник Нац. ун-ту внутр. справ*. 2004. Вип. 28. С. 330–335.
18. Трудове право України: підруч.; за ред. проф. О. М. Ярошенка. Харків: Право, 2022. 376 с.
19. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15.03.2022 р. № 2136 «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ME220171>.

Надійшла до редакції 07.12.2022

### References

1. Pro pravovyy rezhym voyennoho stanu [On the legal regime of martial law]: Zakon Ukrainy vid 12.05.2015. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#top>. [in Ukr.].
2. Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu [On the organization of labor relations under martial law]: Zakon Ukrainy vid 15.03.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/card/2136-20>. [in Ukr.].
3. Kyian, V. Ya., Kolosov, R. V., Bilianska, N. V., Churpita, H. V., Dovban, I. M. (2021). Protection of the Rights of Persons Who Have Lost Their Jobs Because of the Spread of COVID-19. *Cuestiones Políticas*, 39(71), pp. 267-288. [in Ukr.].
4. Kapitanenko, N. P., Kyuan, V. Ya. (2022) Osoblyvosti ukladennya trudovoho dohovoru v umovakh voyennoho stanu [Peculiarities of concluding an employment contract under martial law]. *Mizhnarodnyy naukovyy zhurnal «Solloquium-journal» Część 1 (Warszawa, Polska)*. №32 (155), pp. 57-62. [in Ukr.].
5. Pro zatverdzhennya Ukazu Prezydenta Ukrainy «Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukraini [On the approval of the Decree of the President of Ukraine "On the introduction of martial law in Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2102-20#Text>. [in Ukr.].
6. Pro vvedennya voyennoho stanu v Ukraini [On the introduction of martial law in Ukraine]: Ukaz Prezydenta Ukrainy vid 24.02.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text>. [in Ukr.].
7. Pro deradyanizatsiyu zakonodavstva Ukrainy [On the de-Sovietization of the legislation of Ukraine]: Zakon Ukrainy vid 21.04.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2215-20#n9>. [in Ukr.].
8. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo posylennya zakhystu prav pratsivnykiv [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding strengthening the protection of workers' rights]: Zakon Ukrainy vid 12.05.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2253-20#n6>. [in Ukr.].
9. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo optymizatsiyi trudovykh vidnosyn [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the optimization of labor relations]: Zakon Ukrainy vid 01.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-IX#Text>. [in Ukr.].
10. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo vrehulyuvannya

trudovykh vidnosyn z nefiksovanym robochym chasom [On amendments to some legislative acts of Ukraine regarding the regulation of labor relations with non-fixed working hours] : Zakon Ukrainy vid 18.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2421-20#n6>. [in Ukr.].

11. Pro vnesennya zmin do deyakykh zakonodavchykh aktiv Ukrainy shchodo sproshchennya rehulyuvannya trudovykh vidnosyn u sferi maloho i seredn'oho pidpryyemnytstva ta zmenshennya administratyvnoho navantazhennya na pidpryyemnyts'ku diyal'nist' [On making changes to some legislative acts of Ukraine on simplifying the regulation of labor relations in the field of small and medium-sized entrepreneurship and reducing the administrative burden on entrepreneurial activity,] : Zakon Ukrainy vid 19.07.2022. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20#n6>. [in Ukr.].

12. Prokopenko, V. I. (1998) Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]. Kharkiv : Konsum, 400 p. [in Ukr.].

13. Venediktov, V. S. (2004) Trudovoye pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine]. Kharkiv : Konsum, 304 p. [in Ukr.].

14. Trudove pravo [Labor Law] : pidruch. dlya stud. yuryd. spets. vyshch. navch. zakl. / V. V. Zhemakov, S. M. Prylypko, O. M. Yaroshenko ta in. ; za red. V. V. Zhernakova. Kharkiv : Pravo, 2012. 496 p. [in Ukr.].

15. Bolotina, N. B. (2005) Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine] : pidruch. 3-ye vyd., ster. Kyiv : Vikar, 725 p. [in Ukr.].

16. Pylypenko, P. D. (1996) Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine] : kurs lektsiy. L'viv : Vyd-vo L'vivs'koho nats. un-tu imeni Ivana Franka, 286 p. [in Ukr.].

17. Hlaz'ko, N. M. (2004) Teoretychni pidkhody do vyznachennya ponyattya trudovoho dohovoru [Theoretical approaches to defining the concept of an employment contract]. *Visnyk Nats. un-tu vnutr. sprav.* Issue 28, pp. 330–335. [in Ukr.].

18. Trudove pravo Ukrainy [Labor Law of Ukraine] : pidruch. ; za red. prof. O. M. Yaroshenko. Kharkiv : Pravo, 2022. 376 p. [in Ukr.].

19. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15.03.2022 № 2136 «Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu» [Commentary of the Ministry of Economy to the Law of Ukraine dated 15.03.2022 No. 2136 "On the organization of labor relations under martial law"]. URL : <https://ips.ligazakon.net/document/ME220171>. [in Ukr.].

#### ABSTRACT

**Volodymyr Kyian. Regarding the temporary suspension of the employment contract under martial law.** The article is focused on the problem of scientific research of the legal mechanism of the temporary suspension of the employment contract in connection with the introduction of martial law on the territory of Ukraine due to the military aggression of the Russian Federation.

As a result of the research, it was concluded that the temporary suspension of the employment contract is a temporary measure in the field of labor. The purpose of the study is to ensure the minimum necessary rights and guarantees of employees under the conditions of compliance with the procedure defined by the law.

The study considered changes to the national labor legislation, which were adopted in order to protect the labor rights of employees in modern conditions. A scientific study of individual forms of labor organization under martial law was conducted. The concepts of "temporary suspension of an employment contract", "dissolution of an employment contract", "dismissal of an employee", "time off", "suspension of an employment contract", etc have been systematized. The introduction of legislative norms enabled employees and employers to overcome crisis phenomena, reduce the number of layoffs, minimize unemployment, and save jobs.

A new concept in labor law is being studied: "temporary suspension of an employment contract". Given that this is a new term in labor legislation, it needs scientific research and is relevant. Taking into account the conducted research, a legal conclusion was made that the terms "temporary suspension of the employment contract" and "termination of the employment contract" and "dissolution of the employment contract" cannot be considered as synonyms.

Suspension of the employment contract does not entail the termination of employment relations and may occur at the initiative of one of the parties. This term can be no longer than the period of martial law. Also, "suspension of the employment contract" differs from the concept of "downtime." In contrast to "downtime", during the period of "suspension of the employment contract", the employer cannot pay the employee a salary, and its payment in full will be entrusted to the state that carried out armed aggression against Ukraine.

**Keywords:** *employment contract, employee, employer, termination of employment contract, dissolution, temporary suspension, downtime.*