

Крет Р. М.,

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри політології та міжнародних відносин
Рівненського державного гуманітарного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6208-5837>

Крет О. В.,

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри політології та міжнародних відносин
Рівненського державного гуманітарного університету
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1736-3863>

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРИПИНЕННЯ ТА ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Анотація. У статті авторами здійснено комплексний аналіз трансформації правового регулювання припинення та призупинення дії трудового договору в Україні в умовах запровадження воєнного стану. Показано, що повномасштабна збройна агресія та пов'язані з нею руйнування виробничої інфраструктури, масові переміщення населення й зупинення діяльності значної кількості роботодавців зумовили необхідність оперативного оновлення трудового законодавства. Метою дослідження є оцінка сучасної моделі правового регулювання відповідних інститутів та з'ясування того, наскільки вона забезпечує справедливий баланс інтересів працівника і роботодавця. Методологічну основу становлять формально-догматичний, системно-структурний і порівняльно-правовий підходи у поєднанні з аналізом наукових позицій вітчизняних дослідників та актуальної судової практики. На цій основі розкрито зміст нових підходів до припинення трудового договору в умовах війни, окреслено особливості процедур звільнення, а також виявлено основні гарантії для соціально вразливих категорій працівників та осіб, які приймають рішення про припинення трудових відносин з огляду на ризики для життя і здоров'я.

Особливу увагу приділено аналізу інституту призупинення дії трудового договору як принципово новому явищу в національному трудовому праві. Показано, що первинна нормативна модель цього механізму дозволила врегулювати ситуації фактичної неможливості виконання роботи, однак виявила істотні недоліки, пов'язані з невизначеністю матеріального забезпечення працівників. Обґрунтовано наявність правових прогалин у частині компенсації втрат за час вимушеної відсутності роботи, що створює ризики для реалізації права на оплату праці та ускладнює судовий захист. Здійснений аналіз свідчить, що подальші законодавчі зміни частково конкретизували часові межі призупинення, порядок поновлення дії договору та обов'язки сторін щодо обміну інформацією, однак не усунули системно проблему відшкодування заробітку. Наукова новизна роботи полягає в узагальненій оцінці сучасної моделі правового регулювання припинення та призупинення дії трудового договору крізь призму балансу інтересів сторін. Практичне значення полягає у сформульованих орієнтирах для подальшого нормотворчого вдосконалення, насамперед у напрямі створення дієвих фінансових і процедурних механізмів

компенсації втрат працівників та запобігання зловживанням з боку роботодавців. Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим вивченням впливу цих реформ на реальну практику застосування трудового законодавства та відповідність національної моделі міжнародним стандартам захисту праці.

Ключові слова: трудовий договір; припинення трудового договору; призупинення дії трудового договору; воєнний стан; гарантії працівників; баланс інтересів.

Постановка проблеми. Протягом останніх років Україна зіткнулася з безпрецедентними викликами, що суттєво вплинули на сферу праці. Військова повномасштабна агресія російської федерації, яка триває з лютого 2022 року, та запровадження воєнного стану на всій території держави обумовили докорінні зміни у соціально-трудових відносинах. Внаслідок руйнування підприємств, вимушеної масової міграції населення та зупинення діяльності багатьох роботодавців відбулось різке зростання кількості випадків втрати роботи і порушення трудових прав працівників. Зважаючи на низку викликів, стала очевидною необхідність оперативної перебудови нормативно-правової бази у сфері праці. Відповідно до положень Закону України від 12.05.2015 № 389-VIII «Про правовий режим воєнного стану» (далі – Закон України № 389-VIII) [11] та указу Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 «Про введення воєнного стану в Україні» (далі – Указ № 64/2022), закономірно виникла потреба адаптувати трудове законодавство до надзвичайних обставин [8]. Уже в березні 2022 року було прийнято Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), який визначив особливості трудових відносин у період воєнного стану для усіх підприємств незалежно від форми власності та працівників, що працюють за трудовим договором [10]. Однак застосування його норм виявило низку проблем, які перешкоджали ефективному забезпеченню як безперервності виробничих процесів, так і трудових прав найманих працівників. Зокрема, з'ясувалося, що чинний Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) не враховує специфіку воєнного часу у питаннях звільнення працівників та тимчасового зупинення

роботи. Невідповідність законодавства призвела до ухвалення низки нових законів, спрямованих на усунення правових прогалин та колізій, пов'язаних із належним забезпеченням трудових прав працівників, у тому числі щодо припинення трудового договору. У 2022 році було оперативно внесено зміни до трудового законодавства, які, з одного боку, надали роботодавцям більше гнучкості в питаннях звільнення персоналу, а з іншого – встановили додаткові гарантії для працівників в умовах війни. Одночасно було запроваджено новий для українського права механізм призупинення дії трудового договору, покликаний врегулювати відносини між сторонами у ситуації, коли виконання роботи фактично неможливе через бойові дії. Таким чином, проблема дослідження полягає у визначенні оптимальної моделі правового регулювання припинення та призупинення трудових відносин під час воєнного стану, яка б забезпечила справедливий баланс інтересів працівника і роботодавця.

Стан дослідження. Питання припинення трудового договору традиційно перебувають у центрі уваги науковців. Загальнотеоретичні та галузеві аспекти припинення трудових правовідносин, класифікації юридичних фактів припинення, умов і порядку звільнення працівників були предметом ґрунтовних наукових розвідок у працях М. І. Іншина, В. Л. Костюка, В. П. Мельника [4], П. Д. Пилипенка [7], В. С. Венедіктова [2], В. В. Жернакова, С. М. Прилипка, О. М. Ярошенко [3], Н. М. Хуторян, Я. В. Сімутіної, М. М. Шумило, М. В. Сокол, А. А. Ширант [12] та інших представників вітчизняної доктрини трудового права, які зосереджували увагу на загальних умовах і процедурі звільнення, співвідношенні ініціативи працівника і роботодавця, межах договірного регулювання та публічно-правових обмежень у сфері припинення трудових правовідносин. Окремі вчені досліджували проблематику захисту трудових прав у надзвичайних ситуаціях та в умовах воєнного стану. Представник дніпровської наукової спільноти В. Я. Киян слушно зазначає, що проблематика призупинення трудового договору в умовах воєнного стану лишається малодослідженою, але надзвичайно актуальною, що вимагає більш глибокого наукового аналізу [5]. Вагомий внесок у розвиток дослідження трудових договорів зробив і М. П. Глущенко, який розглянув особливості реалізації права працівників на захист у випадку призупинення трудових відносин під час воєнного стану. Зокрема, дослідник звернув увагу на відсутність у зако-

нодавстві чіткого визначення критеріїв неможливості виконання сторонами своїх обов'язків та на потребу встановлення відповідальності роботодавця перед працівником за незаконне призупинення договору [1]. Відповідно, попри наявність певної бази наукових напрацювань, низка дискусійних питань залишається відкритою, зокрема, щодо оптимальних меж втручання держави у сферу трудових відносин під час війни, балансу між гнучкістю для роботодавця та захистом працівника, механізмів компенсації втрат працівників унаслідок війни тощо.

Метою статті є аналіз та оцінка здійсненого реформування правового регулювання підстав припинення та призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану, а також вироблення пропозицій щодо забезпечення балансу інтересів працівника і роботодавця при застосуванні цих правових інститутів.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ч. 1 ст. 36 КЗпП законодавець закріплює вичерпний перелік підстав припинення трудового договору, що мають універсальний характер і застосовуються незалежно від особливого правового режиму, зокрема воєнного стану. Узагальнений зміст систематизовано автором на основі чинної редакції ст. 36 КЗпП України (див. Таблиця 1).

Слід зауважити, що у відповідь на виклики воєнного стану відбулись численні зміни та вдосконалення законодавчої бази в Україні. Зокрема, Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі – Закон № 2352-IX), доповнив існуючі норми спеціальними положеннями щодо воєнного часу. Згідно з положеннями Закону № 2352-IX до ч. 1 ст. 36 КЗпП було внесено додаткові спеціальні підпункти 8-1–8-3, що враховують наслідки збройної агресії для можливості продовження трудових відносин. Положення пп. 8-1 ст. 36 КЗпП передбачають припинення трудового договору у зв'язку з смертю роботодавця – фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою. Відповідно до пп. 8-2 ст. 36 КЗпП припиняється договір у випадку смерті працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим. Положення пп. 8-3 ст. 36 КЗпП передбачають припинення договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль [6]. Таким чином, у ситуації фактичного зникнення працівника роботодавець може

Таблиця 1

Підстави припинення трудового договору за законодавством України

№ з/п	Підстава припинення	Характеристика
1	Угода сторін	Взаємна домовленість працівника та роботодавця
2	Закінчення строку	Завершення строкового трудового договору (якщо сторони вимагають припинення)
3	Призов/вступ на військову службу	За винятком випадків збереження місця роботи
4	Розірвання з ініціативи сторін	За ініціативою працівника, роботодавця або профспілкового органу
5	Переведення на інше підприємство	За згодою працівника
6	Відмова від продовження роботи	При переведенні в іншу місцевість або зміні істотних умов праці
7	Вирок суду	Засудження до покарання, що виключає можливість продовження роботи
7-1	Порушення антикорупційного законодавства	Укладення договору всупереч обмеженням після припинення діяльності, пов'язаної з функціями держави
7-2	Люстрація	Підстави, передбачені законодавством про очищення влади
7-3	Визнання активів необґрунтованими	Рішення суду щодо особи, уповноваженої на виконання функцій держави
8	Підстави за трудовим договором	Умови, передбачені договором з нефіксованим робочим часом або контрактом
8-1	Смерть роботодавця – фізичної особи	Або визнання судом безвісно відсутнім чи оголошення померлим
8-2	Смерть працівника	Або визнання судом безвісно відсутнім чи оголошення померлим
8-3	Тривала відсутність працівника	Відсутність на роботі без інформації про причини понад чотири місяці поспіль
9	Інші законодавчі підстави	Підстави, передбачені спеціальними законами

Джерело: сформовано самостійно авторами на основі [6]

використати спеціальну підставу п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП за умови документального підтвердження відсутності будь-яких відомостей про працівника протягом зазначеного строку.

Окремо слід зауважити про збереження дії загальних підстав розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця, визначених положеннями ст. ст. 40, 41 КЗпП. Зокрема, ліквідація підприємства, установи, організації як підстава припинення трудових відносин існувала й до запровадження воєнного стану. Подібним чином скорочення чисельності або штату працівників залишається класичною підставою звільнення у зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці (п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП). Слід зауважити, що воєнні дії можуть виступати фактичною причиною таких змін, але не формують окремої спеціальної підстави звільнення [6]. Водночас в умовах воєнного стану було визначено додаткову підставу звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП – неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій [6]. Для випадків вивільнення, зумовлених саме такою неможливістю забезпечення роботою через знищення умов праці внаслідок бойових дій, законодавець передбачив особливості процедури, у тому числі зменшення строку попередження, а також особливий режим застосування загальних гарантій, зокрема положень ст. 49-2 КЗпП. Натомість у ситуації скорочення чисельності або штату, що не підпадає під спеціальний режим п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП, продовжує діяти загальне правило про персональне попередження працівників не пізніше ніж за два місяці до вивільнення, закріплене у ст. 49-2 КЗпП, із дотриманням вимог щодо пропозиції іншої роботи за наявності та інших гарантій при скороченні [6].

Особливу увагу законодавець приділив збереженню гарантій для вразливих категорій працівників. Відповідно до ст. 184 КЗпП прямо забороняється відмова в прийнятті на роботу і звільнення з ініціативи роботодавця вагітних жінок, жінок, які мають дітей віком до трьох років (або до шести – у випадках, передбачених законом), одиноких матерів, які мають дитину віком до чотирнадцяти років чи дитину з інвалідністю, крім випадку повної ліквідації підприємства, установи, організації [6]. Загальна заборона на звільнення працівника в період його тимчасової непрацездатності або перебування у відпустці (крім звільнення у разі повної ліквідації роботодавця) зберігається як базова гарантія, однак у період воєнного стану діє спеціальне правило, закріплене у ст. 5 Закону № 2136-IX. Відповідно до цієї норми роботодавець має право розірвати трудовий договір з ініціативи роботодавця в період тимчасової непрацездатності працівника або його перебування у відпустці (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, а також відпустки для догляду за дитиною), якщо є законні підстави для такого звільнення за КЗпП. Датою звільнення визнається перший робочий день, що настає після закінчення тимчасової непрацездатності або відпустки [10]. Варто зауважити, що такий підхід не розширює перелік підстав звільнення, однак змінює процесуальний режим реалізації вже наявних підстав у ситуаціях, коли відкладення припинення трудового договору стає непропорційним з огляду на воєнні ризики для діяльності роботодавця.

Окремо варто зупинитися на специфіці припинення трудового договору з ініціативи працівника під час воєнного стану. Загальні положення визначаються ст. 38 КЗпП, яка встановлює, що працівник має право розірвати трудовий договір, укладений

на невизначений строк, попередивши роботодавця письмово за два тижні. Разом із тим передбачається можливість розірвати договір у строк, про який просить працівник, у разі наявності поважних причин (неможливість продовження роботи внаслідок переїзду, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, необхідність догляду за хворим членом сім'ї тощо). Відповідно до ч. 3 ст. 38 КЗпП передбачається можливість працівникові звільнитися у строк, визначений у заяві, якщо роботодавець порушує законодавство про працю, умови колективного чи трудового договору або вчиняє мобінг [6].

Слід зауважити, що на період воєнного стану загальні положення доповнені спеціальною нормою ст. 4 Закону № 2136-IX, згідно з якою у зв'язку з веденням бойових дій у районах, де розташоване підприємство, та існуванням загрози для життя і здоров'я працівник може розірвати трудовий договір за власною ініціативою у строк, зазначений у його заяві, за винятком випадків примусового залучення до суспільно корисних робіт або робіт на об'єктах критичної інфраструктури [10]. Таким чином можна стверджувати про розширення кола «поважних причин», які дозволяють працівникові не дотримуватися вимоги щодо стандартного двотижневого строку попередження, у випадку якщо продовження роботи пов'язане з реальним ризиком для життя чи здоров'я внаслідок бойових дій.

Аналіз чинного законодавства дає підстави автору стверджувати, що баланс прав сторін при припиненні трудового договору під час воєнного стану досягається через поєднання низки елементів. Законодавець надав роботодавцю додаткові інструменти припинення трудових відносин у випадках, коли збройна агресія об'єктивно унеможливіло збереження робочих місць (нові пункти 8-1–8-3 ст. 36 КЗпП, п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП), а також спростив процедуру звільнення в деяких обставинах (право видавати наказ про звільнення у період тимчасової непрацездатності чи відпустки із визначенням дати фактичного звільнення на перший робочий день). Крім того, попри кризові умови воєнного стану збережено і навіть підсилено механізми захисту працівника (гарантії для окремих соціально вразливих груп; можливість розірвання трудового договору у скорочений строк за наявності воєнної загрози для життя і здоров'я; спеціальний режим відступу від загальних процедур скорочення винятково для випадків, прямо пов'язаних із бойовими діями).

Окремої уваги заслуговує також інструмент призупинення дії трудового договору, який став дійсно новим для українського трудового права явищем, безпосередньо зумовленим необхідністю врегулювати ситуації, коли в умовах війни жодна зі сторін об'єктивно не може виконувати своїх обов'язки. Його первинне закріплення у нормативно-правовій базі відбулося у ст. 13 Закону № 2136-IX, яка визначає призупинення як тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою та тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість виконання обов'язків обома сторонами трудових відносин [10]. Практичний зміст інституту полягає у тому, що трудові права та обов'язки заморожуються, робоче місце формально зберігається за працівником, роботодавець звільняється від обов'язку забезпечувати роботою та виплачувати заробітну плату. Відповідно до ч. 4 ст. 13 Закону № 2136-IX, питання відшкодування заробітку, гарантійних та компенсаційних виплат за цей період віднесено до відповідальності держави-агресора або відповідних компенсаційних фондів [10].

Однак саме положення ч. 4 ст. 13 Закону № 2136-IX викликає чимало фахових дискусій, оскільки воно формально покладає обов'язок компенсації втраченого заробітку на державу-агресора або на спеціальні компенсаційні механізми, проте не містить жодного процедурного регулювання, яке б дозволяло реалізувати положення на практиці. Наразі в українському законодавстві не існує затвердженого Кабінетом Міністрів порядку, що визначав би алгоритм подання вимог, джерела компенсацій, порядок їх обліку, документального підтвердження чи державного авансування відповідних сум. Таким чином, норма має декларативний характер і не створює дієвих юридичних гарантій для працівників. На думку М. П. Глуценка, відсутність механізму виплат фактично перетворює відповідну конструкцію на «юридичну фікцію», оскільки працівник позбавлений можливості отримати заробіток, а роботодавець зобов'язаний формально зберігати трудові відносини без реального інструменту забезпечення балансу інтересів [1]. Більше того, покладення компенсацій на державу-агресора можливе лише після встановлення міжнародно-правового механізму репарацій, який станом на сьогодні перебуває у стадії політичного обговорення. Відповідно, правові рамки його функціонування досі не сформовані. Відсутність такого механізму створює правову прогалину, яка стає джерелом трудових спорів та ускладнює можливість судового захисту, адже працівник фактично позбавлений ефективного способу доведення і стягнення нарахованих сум.

Зважаючи на наведене, виникає потреба у законодавчому уточненні ч. 4 ст. 13 Закону № 2136-IX шляхом визначення внутрішнього державного механізму тимчасового покриття відповідних виплат за рахунок бюджету або спеціального фонду з подальшим регресом до держави-агресора. Подібний підхід відповідав би стандартам захисту трудових прав, які викладено у практиці Європейського суду з прав людини щодо позитивного обов'язку держави забезпечити реальну можливість отримання винагороди за працю. Наявність законодавчої прогалини не скасовує декларованого права працівника на компенсацію, проте позбавляє його механізму реалізації, що суперечить принципам правової визначеності та ефективності трудових гарантій. Саме тому подальше вдосконалення інституту призупинення трудового договору має передбачати створення реального фінансового та процедурного механізму забезпечення виплат працівникам у період вимушеної відсутності роботи внаслідок бойових дій.

Подальший розвиток регулювання призупинення дії трудового договору відбувся шляхом внесення змін Законом № 2352-IX та Законом України від 01.05.2025 № 4412-IX «Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору» (далі – Закон № 4412-IX), якими деталізовано процедуру, строки та наслідки застосування цього інституту. Відповідно до абз. 3 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX призупинення може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів у період дії воєнного стану. Згідно з абз. 4 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX подальше призупинення понад цей строк можливе виключно за взаємною згодою сторін, але не довше ніж до дня припинення або скасування воєнного стану [10]. Слід також зауважити, що відповідно до положень абз. 8 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX після спливу 90 календарних днів з дня одностороннього призупинення за відсутності домовленості про продовження дії трудового договору автоматично відновлюється [10]. Відповідно, можна стверджувати про спробу законодавця усунути стан невизначе-

ності, який з'являється у ситуації, коли працівник тривалий час формально залишається в трудових відносинах без доходу і без чіткого часового проміжку повернення до роботи.

Важливим елементом оновленого нормативно-правової бази стало уточнення, що призупинення дії трудового договору не має наслідком припинення трудових відносин та не позбавляє сторони права розірвати трудовий договір на загальних підставах, передбачених КЗпП. За наявності відповідних підстав (наприклад, у разі ліквідації підприємства, виявлення прогулу до моменту призупинення тощо) роботодавець може ініціювати припинення трудових відносин, а працівник, відповідно, має змогу скористатися правом на звільнення за власною ініціативою. Водночас законодавець спеціально наголошує, що призупинення дії трудового договору не може використовуватися як приховане дисциплінарне стягнення (абз. 7 ч. 1 ст. 13 Закону № 2136-IX) [10]. Відповідно, роботодавець не вправі застосовувати згаданий механізм для «карання» працівника за конфлікти чи незгоду без наявності об'єктивних обставин, пов'язаних зі збройною агресією. У разі відсутності реальних перешкод для виконання роботи (наприклад, коли робота могла виконуватися дистанційно) відповідний наказ про призупинення може бути визнаний незаконним у судовому порядку.

Суттєво посилено й вимоги до комунікації між сторонами. Через зміни до ст. 7 Закону № 2136-IX передбачено обов'язок роботодавця і працівника підтримувати контакт, інформувати одне одного про зміну місцезнаходження та контактних даних, у тому числі електронних, у розумний строк; для окремих випадків прямо визначено строки оновлення інформації (наприклад, для роботодавців – протягом 10 днів з моменту зміни адреси, для працівників, які були відсутні понад 90 днів, – протягом 60 днів з моменту набрання чинності змінами). Для завершення правовідносин після періоду призупинення закон встановлює обов'язок роботодавця провести повний розрахунок і видати трудову книжку (якщо її ведення зберігається) не пізніше наступного дня після отримання відповідної вимоги працівника, що запобігає затягуванню оформлення звільнення [9; 10].

Підсумовуючи, з урахуванням наведених змін можна стверджувати, що сучасне законодавче регулювання припинення та призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану здійснюється з врахуванням спеціальних Законів № 2136-IX, 2352-IX та оновлених положень КЗпП України. Спроби врегулювати трудові відносини були покликані забезпечити економічну життєздатність роботодавця в умовах збройної агресії та зберегти мінімальні стандарти захисту працівника, зокрема через додаткові гарантії для окремих категорій, можливість прискореного розірвання з ініціативи працівника у разі воєнної загрози, обмеження строків призупинення та заборону його використання як прихованого покарання.

Висновки. Зміни трудового законодавства в умовах воєнного стану дають підстави автору стверджувати про прагнення адаптувати трудові відносини до реалій збройної агресії та забезпечити належний рівень правового захисту сторін. Розширення підстав припинення трудового договору та уточнення процедур розірвання відображають необхідність оперативного реагування на зміни у функціонуванні підприємств і на ризики для працівників. Запровадження призупинення дії трудового договору дозволило врегулювати ситуації, коли виконання обов'язків фактично унеможливлене. Подальше нормативне доопрацювання цього механізму зробило його більш визначеним у частині строків, порядку поновлення та взаємних обов'язків сторін.

Однак, попри досягнутий прогрес, залишається невирішеним питання матеріального забезпечення працівників у період вимушеної відсутності роботи, що свідчить про наявність нормативних прогалин. За результатами аналізу можна стверджувати про намагання законодавця встановити збалансовану модель правового регулювання, здатну одночасно враховувати інтереси працівника і роботодавця. Подальші дослідження можуть бути спрямовані на вироблення концептуальних підходів до відшкодування втрат працівників, визначення оптимальної межі втручання держави в трудові відносини під час війни та оцінку ефективності нових правових інструментів у довгостроковій перспективі.

Література:

- Gluschenko M. Protection of rights of employees in case of employment contract's suspension under the martial law. *Uzhhorod National University Herald. Series: Law*. 2023. Vol. 1, no. 74. P. 176–182. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2022.74.30> (date of access: 20.11.2025).
- Венедіктов С. В. Трудове право України: підручник. Київ : «Вид-во Людмила», 2021. 216 с. URL: https://fpk.in.ua/images/biblioteka/2fmb_finansy/Trudove-pravo-Ukrayiny.pdf (дата звернення: 20.11.2025).
- Жернаков В. В., Прилипко С. М., Ярошенко О. М. Трудове право: підручник. Харків : Право, 2012. 496 с. URL: http://moodle.nati.org.ua/pluginfile.php/16427/mod_resource/content/1/TrudPravo2012.pdf (дата звернення: 20.11.2025).
- Іншин М., Костюк В., Мельник В. Трудове право України. Київ : Центр учб. літ., 2016. 472 с. URL: http://kizman-tehn.com.ua/wp-content/uploads/2017/11/trudove_pravo_ishenko.pdf (дата звернення: 20.11.2025).
- Киян В. Щодо призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ*. 2022. Спец. вип. № 2 (121). С. 469–475. URL: <https://er.dpuvs.edu.ua/handle/123456789/11578> (дата звернення: 20.11.2025).
- Кодекс законів про працю України : Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII : станом на 12 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
- Пилипенко П. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. Київ : Т-во «Знання», КОО, 2003. 146 с. URL: https://library.nlu.edu.ua/POLN_TEXT/KNIGI/PILIPENKO_2003.pdf (дата звернення: 20.11.2025).
- Про введення воєнного стану в Україні : Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 : станом на 31 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
- Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору : Закон України від 01.05.2025 № 4412-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
- Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX : станом на 1 жовт. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
- Про правовий режим воєнного стану : Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII : станом на 14 трав. 2025 р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 20.11.2025).
- Проблеми застосування трудового та пенсійного законодавства : монографія / Н. Хуторян та ін. К. : Ніка-Центр, 2015. 316 с. URL: <https://shorturl.at/G9SdE> (дата звернення: 20.11.2025).

Kret R., Kret O. Certain aspects of the legal regulation of termination and suspension of an employment contract in conditions of martial law

Abstract. In the article, the author conducts a comprehensive analysis of the transformation of the legal regulation of the termination and suspension of the employment contract in Ukraine under the conditions of the introduction of martial law. It is shown that the full-scale armed aggression and the associated destruction of the production infrastructure, mass displacement of the population and the suspension of the activities of a significant number of employers necessitated the urgent updating of labor legislation. The purpose of the study is to assess the modern model of legal regulation of the relevant institutions and to determine the extent to which it ensures a fair balance of the interests of the employee and the employer. The methodological basis is the formal-dogmatic, system-structural and comparative-legal approaches combined with the analysis of the scientific positions of domestic researchers and current judicial practice. On this basis, the content of new approaches to the termination of an employment contract in war conditions is revealed, the features of dismissal procedures are outlined, and the main guarantees for socially vulnerable categories of employees and persons who make a decision to terminate employment relations due to risks to life and health are identified.

Particular attention is paid to the analysis of the institution of suspension of the employment contract as a fundamentally new phenomenon in national labor law. It is shown that the initial regulatory model of this mechanism allowed to regulate situations of actual impossibility of performing work, but revealed significant shortcomings associated with the uncertainty of the material support of employees. The presence of legal gaps in the compensation of losses during forced absence from work is substantiated, which creates risks for the realization of the right to remuneration and complicates judicial protection. The analysis shows that subsequent legislative changes partially specified the time limits of suspension, the procedure for renewing the contract and the obligations of the parties to exchange information, but did not systematically eliminate the problem of compensation for earnings. The scientific novelty of the work lies in the generalized assessment of the modern model of legal regulation of termination and suspension of the employment contract through the prism of the balance of interests of the parties. The practical significance lies in the formulated guidelines for further normative improvement, primarily in the direction of creating effective financial and procedural mechanisms for compensating for employee losses and preventing abuse by employers. Prospects for further research are related to an in-depth study of the impact of these reforms on the real practice of applying labor legislation and the compliance of the national model with international labor protection standards.

Key words: employment contract; termination of employment contract; suspension of employment contract; martial law; employee guarantees; balance of interests.

