

5. How Russia's Invasion of Ukraine Violates International Law. URL: <https://www.cfr.org/article/how-russias-invasion-ukraine-violates-international-law>

6. Герасіна Л. М. Глобальна конструкція політичної системи світу в умовах геополітичних зрушень сучасності. *Вісник Національного університету «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого»*. 2014. № 4 (23). С. 140-151.

УДК 349.2

Труфанова Ю. В.

*к.ю.н., доцент кафедри цивільного права і процесу,
Західноукраїнський національний університет*

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО ЧАСУ

Призупинення дії трудового договору – нова норма трудового законодавства, запроваджена на час дії воєнного стану.

Починаючи із 24.03.2022 р. діють особливості трудових відносин в умовах воєнного стану, визначені законом України « Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон) [1].

Даний Закон визначає 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, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану» [2].

Норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП) та інше законодавство про працю – мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану для 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.

Норми законодавства про працю, які суперечать положенням цього Закону, на період дії воєнного стану, не застосовуються.

Водночас, інші норми законодавства про працю, які не суперечать положенням Закону, також можуть або повинні застосовуватися у відносинах між працівником та роботодавцем [3].

Відповідно до частини першої статті 21 КЗпП трудовим договором є угода між працівником і власником підприємства, установи, організації або уповноваженим ним органом чи фізичною особою, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену цією угодою, а власник підприємства, установи, організації або уповноважений ним орган чи фізична особа зобов'язується виплачувати працівникові заробітну плату і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін.

Указом Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 у зв'язку з військовою агресією Російської Федерації проти України, на підставі пропозиції Ради національної безпеки і оборони України, відповідно до пункту 20 частини першої статті 106 Конституції України, Закону України «Про правовий режим воєнного стану» із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року в Україні введено воєнний стан [4].

В період дії воєнного стану, коли роботодавець не завжди має можливість забезпечити функціонування підприємства, йому необхідно визначити режим роботи працівників, чи запровадити простій, або застосувати призупинення дії трудового договору.

Відповідно до статті 34 КЗпП простій – це зупинення роботи, викликане відсутністю організаційних або технічних умов, необхідних для виконання роботи, невідворотною силою або іншими обставинами [5].

Запровадження простою оформлюється наказом керівника, з яким працівників ознайомлюють у можливий спосіб, в тому числі за допомогою засобів електронного зв'язку. Оплата простою здійснюється з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу).

Статтею 13 Закону введено механізм призупинення дії трудового договору.

Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором.

Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.

З огляду на вищевикладене, головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи.

Ініціатором призупинення трудового договору можуть бути як роботодавець, так і працівник.

В чому різниця між простоєм і призупиненням дії трудового договору?

Критерії	Простій	Призупинення
Підстави для запровадження	Будь-які обставини, які зумовили призупинення роботи(відсутність сировини, пошкодження підприємства в результаті форс-мажорних обставин тощо)	Тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором
Ініціатор	Роботодавець	Як роботодавець так і працівник
Період дії	без обмеження часу або на період усунення причин запровадження простою	На період дії воєнного стану
Оплата	З розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу);	Заробітна плата не виплачується *
Страховий стаж	Час простою зараховується в страховий час.	Період призупинення дії трудового договору в стаж не зараховується.

Відповідно до частини третьої статті 13 Закону, відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Мінекономіки України в коментарі до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», з метою усунення правової невизначеності, рекомендує сторонам повідомляти один одного про призупинення трудового договору письмово або в електронній формі з використанням технічних засобів електронних комунікацій.

Таким чином, норми трудового законодавства про призупинення дії трудового договору носять тимчасовий характер і діють виключно у період дії воєнного стану.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 12.04.2022).

2. Про правовий режим воєнного стану: Закон України від 12.05.2015 № 389-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/389-19#Text> (дата звернення: 12.04.2022).

3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=KomentarMinekonomikiDoZakonuUkrainiVid15-Bereznia2022-R-2136-ikhproOrganizatsiiuTrudovikhVidnosinVUmovakhVonnogoStanu> (дата звернення: 12.04.2022).

4. Про введення воєнного стану в Україні: Указ Президента України від 24.02.2022 № 64/2022 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/64/2022#Text> (дата звернення: 12.04.2022).

5. Кодекс законів про працю України: Кодекс України від 10.12.1971 № 322-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.04.2022).

УДК 94 (477) «1950»

Ухач В. З.

*к.і.н., доцент, доцент кафедри
теорії та історії держави і права,
Західноукраїнський національний університет*

ПРОТИБОРСТВО УКРАЇНСЬКОГО ВИЗВОЛЬНОГО РУХУ З МОСКОВСЬКО-БІЛЬШОВИЦЬКИМИ КАРАЛЬНО-РЕПРЕСИВНИМИ СТРУКТУРАМИ У ДР. ПОЛ. 50-Х РР. XX СТ.: ІСТОРИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ (СУЧАСНИЙ ІСТОРИОГРАФІЧНИЙ ДИСКУРС)

Вітчизняними дослідниками, особливо в останнє десятиліття, проведені ґрунтовні дослідження, які проливають світло на особливості, форми та методи боротьби репресивно-каральних сил у їх боротьбі з українським національно-