

ЗАХИСТ ПРАВ ПРАЦІВНИКІВ У ВИПАДКУ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Глушченко М.П.,
аспірант кафедри правознавства та галузевих юридичних дисциплін
Національного педагогічного університету імені М.П. Драгоманова
ORCID: 0000-0001-8545-4500
paluch84@ukr.net

Глушченко М.П. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану.

Стаття присвячена актуальним проблемам реалізації права працівника на захист у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. В межах дослідження автор розглядає як теоретичні, так і практичні питання інституту призупинення трудових правовідносин. Основна увага при цьому приділяється особливостям призупинення дії трудових договорів під час правового режиму воєнного стану, а також проблемам реалізації права працівників на захист у разі порушення роботодавцями умов такого призупинення.

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. При цьому, недоліком відповідної правової норми є відсутність чіткого визначення чи принаймні ознак неможливості виконання сторонами трудового договору своїх обов'язків. Доведено, що у трудовому законодавстві має бути не тільки чітко зазначені умови та порядок призупинення дії трудового договору, але й встановлена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником у вигляді середнього заробітку за вимушений прогул у разі визнання такого призупинення незаконним. Зокрема, у разі скасування призупинення трудового договору судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні (наприклад, призупинення дії трудового договору було запроваджено з ініціативи роботодавця без достатніх для цього підстав), 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, відповідно до частини другої 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.

Ключові слова: призупинення дії трудового договору, воєнний стан, захист прав працівників, середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Gluschenko M. Protection of rights of employees in case of employment contract's suspension under the martial law.

The author focuses on the actual problems of implementing the employee's right to protection in case of the employment contract's suspension in the conditions of martial law. Within the framework of the study, the author considers both theoretical and practical issues of the institute of suspension of employment relations. At the same time, the main attention is paid to the peculiarities of the suspension of employment contracts during the legal regime of martial law, as well as to the problems of implementing the right of employees to protection in case of violation of legal grounds for such suspension by employers.

It is emphasized that for the legality of the suspension of the employment contract in the conditions of martial law, the simultaneous presence of several conditions is necessary, 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 lack of a relevant legal norm is the absence of a clear definition or at least signs of the impossibility of the parties to the

employment contract fulfilling their obligations. It has been proven that the labour legislation should not only clearly state the conditions and procedure for suspending the employment contract, but also establish the employer's financial responsibility to the employee in the form of average earnings for forced absenteeism in the event that such suspension is recognized as illegal. In particular, in the case of the cancellation of the suspension of the employment contract by the court in connection with the employer's violation of the labor legislation when it was issued (for example, the suspension of the employment contract was introduced at the initiative of the employer without sufficient grounds for this), the implementation of the right to protect the violated rights of the employee should include not only the cancellation of the order and the restoration of the employment contract, but also the reimbursement by the employer of the average earnings during the period of forced absenteeism, by analogy with Article 235 of the Labor Code of Ukraine, according to the second part of which, when making a decision on reinstatement, the body that considers a labor dispute simultaneously takes decision to pay the employee the average salary for the period of forced absenteeism.

Key words: suspension of the employment contract, martial law, protection of workers' rights, average earnings during forced absenteeism.

Постановка проблеми. Поняття «призупинення дії трудового договору» офіційно з'явилося у національному законодавстві з ухваленням Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX. Згідно зі статтею 13 цього Закону (у первинній редакції, яка діяла до 19.07.2022) призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. З 19.07.2022 року статтю 13 Закону № 2136-IX викладено в новій редакції. Зокрема у частині 1 цієї статті розширено визначення поняття призупинення дії трудового договору та вказано, що це 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 виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Не зважаючи на внесені уточнення, призупинення дії трудового договору на сьогодні залишається одним з найгостріших питань у сфері правозастосування, про що свідчить неоднорідність новітньої судової практики та, навіть, ухвалення протилежних за змістом рішень судами за позовами працівників, які оскаржували незаконність винесених роботодавцями наказів про призупинення дії трудового договору.

Аналіз досліджень і публікацій. Варто наголосити, що в науці трудового права питання призупинення трудових правовідносин досліджуються та обговорюються вже досить тривалий час. Зокрема, Я.В. Сімутіна у своїй монографії, присвяченій юридичним фактам у трудовому праві, звернула увагу на необхідності унормування випадків, в 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 [1]. Із запровадженням у трудовому законодавстві призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану з'явилися наукові розвідки, присвячені аналізу відповідних законодавчих новел, позатим проблематика призупинення трудових договорів в умовах воєнного стану в аспекті реалізації права працівників на захист не була предметом наукових досліджень.

Метою дослідження є з'ясування теоретичних та практичних проблем, що виникають у випадку призупинення дії трудових договорів під час правового режиму воєнного стану, на підставі аналізу першої судової практики, а також вироблення пропозицій щодо забезпечення належної реалізації права працівників на захист у разі порушення роботодавцями умов такого призупинення.

Виклад основного матеріалу. У чинному Кодексі законів про працю України міститься кілька норм, які фактично таке призупинення регламентують, але не називаються цим терміном. Вони кореспондують відповідним правопризупиняючим юридичним фактам [1, 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.

Варто відмітити, що поняття призупинення трудового договору на сьогодні вживається у трудовому законодавстві інших країн. Наприклад, у Трудовому кодексі Литовської Республіки, є окремі статті, які регулюють призупинення виконання трудового договору з ініціативи роботодавця та інших осіб (ст. 49) та призупинення виконання трудового договору з ініціативи працівника (ст. 50) [2]. У Трудовому кодексі Республіки Молдова глава IV присвячена випадкам призупинення дії індивідуального трудового договору, що передбачає призупинення роботи працівником і виплату йому заробітної плати роботодавцем, та може настати внаслідок обставин, що не залежать від волі сторін, за угодою сторін або з ініціативи однієї зі сторін [3].

Спроби врегулювати порядок призупинення трудових правовідносин в окремій нормі робилися і в Україні, зокрема, в проєкті Трудового кодексу України (ресстр. №1658 від 27.12.2014, доопрацьований до другого читання 24.07.2017 р.) існувала окрема глава, присвячена призупиненню трудових правовідносин [4]; у законопроєкті «Про працю» № 2708, який у 2022 році був «реанімований» Міністерством економіки України та 23.09.2022 року знову винесений на публічне обговорення, також міститься окрема норма, присвячена призупиненню дії трудового договору [5].

Не вдаючись до аналізу призупинення трудових правовідносин як правового явища в широкому контексті, зосередимо увагу на питаннях, пов'язаних з призупиненням дії трудового договору на період дії воєнного стану, що набуває на сьогодні особливої актуальності з огляду на сплеск трудових спорів, предметом яких є визнання призупинення дії трудового договору незаконним.

Зі змісту статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» можна виокремити такі ознаки призупинення дії трудового договору: 1) запроваджується за умови виключення можливості надання та виконання роботи; 2) носить тимчасовий характер; 3) не тягне за собою припинення трудових відносин. Отже, головною умовою призупинення дії трудового договору є відсутність можливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідної роботи. Водночас, як вказується деякими науковцями, така умова має занадто загальний характер та може широко трактуватися сторонами трудового договору. Як наслідок, у разі виникнення трудового спору, відсутність визначення самим законодавцем чітких вимог до обґрунтованості наказу перекладає обов'язок доказування щодо законності призупинення дії трудового договору на сторін трудового договору та підлягає оцінці в кожному конкретному випадку з огляду на фактичні обставини справи [6, с. 182].

У випадку призупинення дії трудового договору працівник фактично не працює і за ним не зберігається середній заробіток. Тож, як роз'яснила Держпраці, «період призупинення дії трудового договору не враховують до стажу роботи для надання щорічної основної відпустки працівникові, адже згідно зі статтею 9 Закону України «Про відпустки» до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, зараховують час, коли працівник фактично не працював, але за ним згідно з законодавством зберігалися місце роботи (посада) та заробітна плата повністю або частково» [7]. Оскільки фактично 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, він не має права під час призупинення дії трудового договору на отримання допомоги по тимчасовій непрацездатності або статусу безробітного та на призначення виплати допомоги по безробіттю.

Отже, для законності призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану необхідна наявність одночасно кількох умов. По-перше, очевидно, що йдеться про факт збройної агресії та існування правового режиму воєнного стану. Другою визначальною умовою є «виключення можливості обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором». Проте, навіть така уточнена редакція частини першої статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» несе правову невизначеність та породжує дефекти правозастосування. На нашу думку, під такою абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи слід вважати ті випадки, коли об'єктивно неможливо забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи таким працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майна роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних, незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до дистанційної форми організації праці неможливо у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Аналіз судової практики свідчить про відсутність наразі єдиних підходів до вирішення цієї категорії трудових спорів. Наведемо кілька прикладів судових рішень. Так, Ковпаківський районний суд

міста Суми рішення у справі № 592/4480/22, провадження № 2/592/1389/22, ухвалюючи рішення про визнання призупинення дії трудового договору незаконним, дійшов висновку, положень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» вбачається, що Законом надано право роботодавцю призупинити дію трудового договору з працівниками, що не припиняє трудових відносин, однак таке право роботодавця не є абсолютним. Головною умовою призупинення трудового договору з працівником, є абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника - виконувати її [8]. Аналогічне формулювання міститься в Рішенні Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області, провадження №2/742/901/22, єдиний унікальний № 742/1751/22. [9].

Водночас у рішенні від 05 жовтня 2022 р. Шишацький районний суд Полтавської області, справа № 551/448/22 дійшов висновку про те, що оскаржуваний наказ про призупинення дії трудового договору відповідає вимогам ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та об'єктивним економічним реаліям, в яких відповідач опинився в наслідок збройної російської агресії, не містить ознак дискримінації по відношенню до позивача, підтвердженням чого є матеріали справи, зокрема й щодо дій роботодавця з тимчасового працевлаштування позивача на іншу роботу, а отже підстави для визнання оспорюваного наказу незаконним та його скасування у суду відсутні. У мотивувальній частині суд зазначив: «У частині 2 статті 13 Закону 2136-ІХ вказано, що наказ про призупинення дії трудового договору повинен містити кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові інші персональні данні відповідних працівників. Таким чином, законодавець прямо передбачив, що призупинення дії трудового договору може відбуватись не у відношення всього персоналу, а відносно конкретних працівників (наведених у відповідному переліку). Таким чином, підставами для призупинення дії трудового договору відповідно до ст. 13 Закону 2136-ІХ може бути не лише абсолютна непрацездатність підприємства через його руйнування чи руйнування частини його інфраструктури, а й інші, викликані збройною агресією, фактичні та економічні чинники, які не дозволяють забезпечити працівника роботою, яку він виконував раніше, наприклад: скорочення замовлень чи обсягу послуг, які надаються підприємством, суттєве зниження доходів підприємства, неможливість виконання роботодавцем перед працівником зобов'язань з виплати заробітної плати та страхових внесків тощо. При цьому саме на керівництво підприємства покладаються дискреційні повноваження щодо визначення переліку працівників з якими необхідно призупинити дії трудових договорів, з самостійним визначенням відповідних трудових критеріїв для цього (певні посади, що можуть бути незадіяні в умовах зміненої господарської діяльності; кваліфікація окремих працівників, наявність у них певних знань, навичок та умінь, допущення певними працівниками порушень трудового розпорядку тощо). У даному випадку тимчасово призупиняючи дію трудового договору з певними працівниками, роботодавець в якості такого критерію визначив невихід ними на роботу після 24 лютого 2022 року, при цьому у наказі відсутні дані про те, що вищевказаний невихід повинен охоплювати весь період з дати російської агресії до дати видання зазначеного наказу» [10].

Окрім спорів про визнання незаконними наказів про призупинення дії трудового договору, у практиці виникають питання щодо належного захисту прав працівників у разі зловживання роботодавцями правом призупинити дію трудового договору. З метою ефективної реалізації права працівників на захист від незаконних дій роботодавця законодавець у статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» прямо передбачив право працівника, який не згодний з наказом роботодавця про призупинення дії трудового договору, оскаржити відповідний наказ до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису.

Правові та організаційні засади, основні принципи і порядок здійснення державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності, повноваження органів державного нагляду (контролю), їх посадових осіб і права, обов'язки та відповідальність суб'єктів господарювання під час здійснення державного нагляду (контролю) визначені Законом України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V (далі – Закон № 877).

Частиною п'ятою статті 2 Закону № 877, зокрема визначено, що заходи контролю здійснюються органами державного нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю та зайнятість

населення у встановленому цим Законом порядку з урахуванням особливостей, визначених законами у відповідних сферах та міжнародними договорами [11].

Наразі такі особливості визначені статтею 16 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX зі змінами, внесеними Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX. Відповідно до частини першої цієї статті, у період дії воєнного стану Держпраці та її територіальні органи можуть здійснювати заходи державного нагляду (контролю) за додержанням законодавства про працю юридичними особами незалежно від форми власності, виду діяльності, господарювання та фізичними особами, які використовують найману працю, в частині додержання вимог цього Закону, а також з питань виявлення неоформлених трудових відносин та законності припинення трудових договорів [12].

Водночас на сьогодні зберігає чинність постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану». Відповідно до пункту 1 цієї постанови Урядом прийнято рішення припинити проведення планових та позапланових заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду на період воєнного стану, введеного Указом Президента України від 24 лютого 2022 р. № 64 «Про введення воєнного стану в Україні» [13].

Враховуючи вищевикладене, можна констатувати, що на даний час у законодавстві існує певна невизначеність та має місце правова колізія між нормами різних нормативно-правових актів щодо можливості здійснення Державною службою з питань праці та її територіальними органами заходів державного контролю з питань додержання законодавства про працю, в тому числі при призупиненні дії трудових договорів.

Водночас розглянутий вище спеціальний механізм захисту не позбавляє працівників, які вважають призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця неправомірним, звертатися безпосередньо до суду, зокрема, в силу положень статті 55 Конституції України. Як згадувалося раніше, на сьогодні вже існує перша судова практика в спорах щодо визнання незаконним та скасування наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору. Цілком зрозуміло та прогнозовано, що наразі судові рішення у цих спорах є різними, інколи навіть діаметрально протилежними, враховуючи «якість» правових норм, що поспіхом ухвалювалися законодавцем в умовах повномасштабної війни.

Так, проблемним для правозастосовчої практики на даний час є питання відшкодування працівникам втраченого заробітку за час призупинення дії трудового договору. Єдиною нормою на сьогодні, в якій згадується про відшкодування працівникам втраченого заробітку за період призупинення дії трудового договору, є частина четверта статті 13 Закону № 2136-IX, згідно з якою відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України. Однак, для всіх очевидно, що за відсутності правового механізму реалізації цієї норми, вона залишається суто декларативною.

Позатим, говорячи про відшкодування працівникам втраченого заробітку, на нашу думку, слід враховувати законність призупинення дії трудового договору роботодавцем, що дозволяє, в свою чергу, задіяти інститут матеріальної відповідальності роботодавця перед працівником у разі порушення права на працю незаконним призупиненням дії трудового договору.

Виходячи зі змісту 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.

На підставі аналізу наявних правових норм у їх системному взаємозв'язку можна дійти висновку, що в разі скасування призупинення трудового договору за ініціативою роботодавця, якщо змінилися обставини, що виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, тобто, коли з'явилась можливість забезпечення працівника роботою та виконання працівником роботи, правові підстави для виплати заробітної плати працівнику за період призупинення дії трудового договору на сьогодні відсутні.

Водночас, якщо наказ про призупинення дії трудового договору скасований судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні (наприклад, призупинення дії трудового договору було запроваджено з ініціативи роботодавця без достатніх для цього під-

став), 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 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. Така ж аналогія, до речі, може застосовуватися у випадку незаконного відсторонення працівника від роботи з вини роботодавця, на якого покладається обов'язок по відшкодуванню заподіяної працівникові шкоди. Так, згідно з п. 10 постанови Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13, якщо буде встановлено, що в порушення ст. 46 КЗпП роботодавець із власної ініціативи без законних підстав відсторонив працівника від роботи із зупиненням виплати заробітної плати, суд має задовольнити позов останнього про стягнення у зв'язку з цим середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу [14].

У судовій практиці вже можна віднайти рішення, якими суди стягують з роботодавців середній заробіток за час вимушеного прогулу за період незаконного призупинення дії трудового договору на користь працівників. Наприклад, 21 жовтня 2022 року Жовтневий районний суд м. Дніпра, справа № 201/5641/22, провадження № 2/201/2692/2022, вирішуючи позовну вимогу про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу суд виходить з того, що такий заробіток підлягає стягненню з відповідача на користь позивача за період з дня зупинення його трудового договору по день ухвалення судового рішення. Мотивуючи своє рішення, суд зазначив таке: «Так, частина 2 ст. 235 КЗпП України передбачає, що при винесенні рішення про поновлення на роботі орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Водночас, під вимушеним прогулом розуміється час, протягом якого працівник з вини власника або уповноваженого ним органу був позбавлений можливості працювати. Судом встановлено, що позивач дійсно перебував у вимушеному прогулі з вини роботодавця, адже оспорюваний наказ визнаний судом незаконним, а видання наказу про зупинення дії трудового договору призвело до невиплати заробітної плати позивачеві. Період вимушеного прогулу, з урахуванням означеного вище, слід визначити з 11.05.2022 року (день зупинення дії трудового договору) по 21.10.2022 р. (день ухвалення рішення судом про поновлення на роботі)» [15].

Висновки. На підставі проведеного дослідження можна зробити висновок, що у трудовому законодавстві має бути не тільки чітко зазначені умови та порядок призупинення дії трудового договору, але й передбачена матеріальна відповідальність роботодавця перед працівником у вигляді середнього заробітку за вимушений прогул у разі визнання такого призупинення незаконним за рішенням суду.

Отже, у разі скасування призупинення трудового договору судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні (наприклад, призупинення дії трудового договору було запроваджено з ініціативи роботодавця без достатніх для цього підстав), 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, відповідно до частини другої 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.

Список використаних джерел:

1. Сімутіна Я.В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
2. Про затвердження, введення в дію та застосування Трудового кодексу: Закон Литовської республіки від 14.09.2016 № XII-2603. URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/bb10e743a97f11eb98ccbba226c8a14d7?jfwid=pus44yc6k> (дата звернення: 20.11.2022).
3. Трудовий кодекс Республіки Молдова від 28.03.2003 р. URL: https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=133061&lang=ru (дата звернення: 20.11.2022).
4. Проект Трудового кодексу України, реєстр. № 1658 від 27.12.2014. URL: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=53221 (дата звернення: 20.11.2022).
5. Проект Закону України «Про працю», 23.09.2022. URL: <https://www.me.gov.ua/Documents/Detail?lang=uk-UA&id=43600842-3772-427f-a725-39e35ae3adb8&title=ProektZakonuUkrainiproPratsiu> (дата звернення: 20.11.2022).

6. Швець Д.Ю. Призупинення дії трудового договору: недоліки та шляхи вдосконалення // Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: Матеріали Круглого столу (12 травня 2022 р.) / за заг. ред. д.ю.н., проф. П.Д. Пилипенка (голова), д.ю.н., проф. О.Г. Середи, д.ю.н., доц. Л.П. Амелічева (відпов. ред.). Львів, Харків, Вінниця. 2022. 214 с.
7. Чи враховується період призупинення дії трудового договору до стажу для щорічної основної відпустки? Управління Держпраці у Тернопільській області, 11.05.2022. URL: <https://te.dsp.gov.ua/chy-vrahovuyetsya-period-pryzupynennya-diyi-trudovogo-dogovoru-do-stazhu-dlya-shhorichnoyi-osnovnoyi-vidпустky/> (дата звернення: 20.11.2022).
8. Рішення Ковпаківського районного суду міста Суми, справа № 592/4480/22, провадження № 2/592/1389/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662> (дата звернення: 20.11.2022).
9. Рішення Прилуцького міськрайонного суду Чернігівської області від 29.09.2022, провадження № 2/742/901/22, єдиний унікальний №742/1751/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561923> (дата звернення: 20.11.2022).
10. Рішення Шишацького районного суду Полтавської області від 05.10.2022, справа № 551/448/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106617316> (дата звернення: 20.11.2022).
11. Закон України «Про основні засади державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності» від 05.04.2007 № 877-V. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/877-16#Text> (дата звернення: 20.11.2022).
12. Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n2> (дата звернення: 20.11.2022).
13. Постанова Кабінету Міністрів України від 13.03.2022 № 303 «Про припинення заходів державного нагляду (контролю) і державного ринкового нагляду в умовах воєнного стану». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/303-2022-п#Text> (дата звернення: 20.11.2022).
14. Постанова Пленуму Верховного Суду України «Про практику застосування судами законодавства про оплату праці» від 24 грудня 1999 р. № 13. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v0013700-99#Text> (дата звернення: 20.11.2022).
15. Рішення Жовтневого районного суду м. Дніпра від 21.10.2022 року справа № 201/5641/22, провадження № 2/201/2692/2022. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107072271> (дата звернення: 20.11.2022).