

16. Babych, S. (2025). Ryzyk na blaho: pro ex gratia yak instrument upravlinnia reputatsiieiu i stabilnistiu rynku. [Risk for good: about ex gratia as a tool for managing reputation and market stability]. Retrieved from: <https://ukrarm.org/rizik-na-bлаго-pro-ex-gratia-yak-instrument-upravlinnya-reputacieju-i-stabilnistju-rinku/> [in Ukrainian].

17. Venediktov, S.V. (2005). Materialne ta moralne stymuliuвання efektyvnoi profesiinoi diialnosti pratsivnykiv orhaniv vnutrishnikh sprav Ukrainy (teoretychnyi aspekt). [Material and moral stimulation of effective professional activity of employees of the internal affairs bodies of Ukraine (theoretical aspect)]. Dys. ... kand. yuryd. Nauk. 186. [in Ukrainian].

18. Shchodo vidpovidnosti Konstytutsii Ukrainy (konstytutsiinosti) punktu 4 rozdil VII "Prykintsevi polozhennia" Zakonu Ukrainy "Pro Derzhavnyi biudzheth Ukrainy na 2011 rik" (2011, December 26). [Regarding the compliance with the Constitution of Ukraine (constitutionality) of paragraph 4 of section VII "Final provisions" of the Law of Ukraine "On the State Budget of Ukraine for 2011"]. *Rishennia Konstytutsiinoho Sudu №20-rp/2011*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v020p710-11#Text> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 21.11.2025

УДК 349.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-19-51-55

Кучма Ольга Леонідівна,

докторка юридичних наук, професорка,

професорка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

Київського національного університету імені Тараса Шевченка

okuchma@ukr.net

ORCID ID: 0000-0002-2206-3286

ПРАВО НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРАЦІВНИКА-ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯ НА ПЕРЕНЕСЕННЯ ЩОРІЧНОЇ ВІДПУСТКИ

У статті досліджується питання реалізації працівником права на щорічну відпустку під час мобілізації. Метою статті є дослідити вплив зміни чинного законодавства на реалізацію науково-педагогічним працівником-військовослужбовцем права на щорічну відпустку.

Трудове законодавство, як загальне, так і спеціальне, передбачало таку соціально-трудова гарантію як збереження за працівником середньомісячного заробітку під час мобілізації. У 2022 році до Кодексу законів про працю України внесено зміну, відповідно до якої за мобілізованими працівниками не зберігається середньомісячний заробіток. Проте ця зміна не поширювалась на науково-педагогічних працівників, оскільки для них у спеціальному законодавстві залишалася гарантія збереження середньомісячного заробітку на період мобілізації. Судова практика підтвердила таку гарантію. У кінці 2023 року були внесені зміни і до спеціального законодавства, відповідно до яких у науково-педагогічних працівників в тому числі також не стало гарантії збереження середньомісячного заробітку на період мобілізації. Таким чином, період мобілізації перестав бути періодом, протягом якого працівник не працював, але за ним зберігався середньомісячний заробіток і, відповідно, перестав бути періодом, який у разі збігу із періодом щорічної відпустки давав право перенести чи продовжити щорічну відпустку (її частину). Для недопущення збігу в часі щорічної відпустки із мобілізацією роботодавець має заздалегідь знати про призов працівника і завчасно видати наказ про увільнення мобілізованого працівника від трудових обов'язків. На практиці працівника можуть призвати в період перебування його у відпустці, до того ж самі документи працівник не завжди має змогу відразу надати роботодавцю. Для збереження права науково-педагогічного працівника-військовослужбовця на щорічну відпустку, яка збіглась у часі із мобілізацією, необхідно внести відповідну зміну до Закону України «Про відпустки». У статті надається пропозиція до законодавства.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудові правовідносини з науково-педагогічними працівниками, щорічна відпустка, військовослужбовець, соціально-трудова гарантії.

Kuchma O. THE RIGHT OF SCIENTIFIC AND PEDAGOGICAL EMPLOYEES WHO ARE MILITARY SERVICEMEMBERS TO TRANSFER THEIR ANNUAL LEAVE

This article examines the issue of employees exercising their right to annual leave during mobilization. The purpose of the article is to examine the impact of changes in current legislation on the exercise of the right to annual leave by scientific and pedagogical workers who are military personnel.

Both general and special labor legislation provided for such a social and labor guarantee as the preservation of the employee's average monthly earnings during mobilization. In 2022, an amendment was made to the Labor Code of Ukraine, according to which mobilized employees are not guaranteed their average monthly earnings. However, this change did not apply to scientific and pedagogical workers, as special legislation continued to guarantee them their average monthly earnings for the period of mobilization. This guarantee was confirmed by court practice. At the end of 2023, amendments were also made to special legislation, according to which scientific and pedagogical workers also lost the guarantee of maintaining their average monthly earnings during the period of mobilization. Thus, the mobilization period ceased to be a period during which the employee did not work but retained his average monthly earnings and, accordingly, ceased to be a period which, if it coincided

with the annual leave period, gave the right to postpone or extend the annual leave (or part thereof). In order to prevent the annual leave from coinciding with mobilization, the employer must know in advance about the employee's conscription and issue an order in advance to release the mobilized employee from his or her labor duties. In practice, an employee may be called up while on leave, and the employee may not always be able to provide the documents to the employer immediately. In order to preserve the right of scientific and pedagogical workers who are military personnel to annual leave, which coincided with mobilization, it is necessary to make the appropriate amendment to the Law of Ukraine "On Leave." The article provides a proposal for legislation.

Keywords: scientific and pedagogical workers, labor relations with scientific and pedagogical workers, annual leave, military personnel, social and labor guarantees

Постановка проблеми. Працівник (в тому числі науково-педагогічний працівник) з моменту призову стає військовослужбовцем, хоча за ним і зберігається місце роботи та посада. У цей період науково-педагогічний працівник має подвійний статус: з однієї сторони він вже набув прав та обов'язків, соціального захисту військовослужбовця, з іншої сторони, незважаючи на те, що його увільнили на час мобілізації від виконання трудових обов'язків, трудовий договір з ним не припинений. Крім того, можуть виникати ситуації, коли працівник був призваний до лав Збройних Сил України, наприклад, у період перебування у щорічній відпустці. Трудове законодавство, яким регулювались трудові відносини за часів незалежної України розраховане на регулювання трудових відносин у мирний час. Після повномасштабного вторгнення було прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та внесено зміни до Кодексу законів про працю України і інших нормативно-правових актів. Проте вищезгаданими нормативно-правовими актами не враховано всіх ситуацій, які потребують належного юридичного врегулювання у період дії воєнного стану, зокрема у разі збігу періодів перебування науково-педагогічного працівника у щорічній відпустці та призову його як військовослужбовця.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання надання відпусток у період дії воєнного стану на сьогодні становить науковий інтерес багатьох науковців.

Так, Т. В. Колеснік у праці «Удосконалення законодавства щодо надання відпусток у період дії воєнного стану» ставить наступні питання: чому на період дії воєнного стану, щорічні відпустки працівників, тривалість яких перевищує 24 календарні дні, за рішенням роботодавця можуть надаватися без збереження заробітної плати? Чим пояснюється такий підхід? Якщо приймається роботодавцем рішення про обмеження відпусток строком не більше 24 календарних дні задля забезпечення безперебійної роботи підприємств, установ, організацій, то як ця мета реалізується через надання відпусток тривалістю понад 24 календарні дні без збереження заробітної плати? Якщо метою таких обмежень є зменшення фінансових зобов'язань роботодавців-підприємців, то питання у тому, чому коштом працівників вирішуються фінансові проблеми підприємців, які здійснюють підприємницьку діяльність на власний ризик? [1, с.18].

Також авторка пропонує надати можливість отримання працівником грошової компенсації: у період дії воєнного стану надання працівнику будь-якого виду відпустки (крім відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами, відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку та відпустки у зв'язку з усиновленням дитини) понад щорічну основну відпустку за взаємною згодою працівника і роботодавця замінюється грошовою компенсацією відповідно до статті 24 Закону України «Про відпустки» [1, с.19].

О. Ю. Лавренюк у науковому доробку «Проблемні питання надання відпусток у період воєнного стану» наголошує, що є низка проблемних аспектів, які потребують подальшого законодавчого врегулювання та адаптації механізмів забезпечення прав працівників. Науковець зазначає, що стаття 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» передбачає можливість відмови у наданні відпустки, за винятком деяких її видів, що порушує баланс між правом працівника на відпочинок і необхідністю забезпечення обороноздатності держави та функціонування критично важливих секторів економіки. Також науковцем встановлено, що значна частина працівників змушена відкладати реалізацію свого права на відпочинок через виробничу необхідність або відмову роботодавця, що може призводити до перевтоми, зниження продуктивності праці та погіршення стану здоров'я. Автор звертає увагу, що законодавство гарантує збереження місця роботи та середнього заробітку мобілізованим працівникам, проте механізми реалізації цих норм не завжди є ефективними через відсутність належного державного контролю та недостатню фінансову підтримку підприємств. Також проблема правового регулювання відпусток у період воєнного стану набуває особливої актуальності для жінок із малолітніми дітьми, осіб з інвалідністю та інших соціально вразливих категорій населення [2, с.629].

Л. Д. Менів у праці «Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану» зазначає, що хоч і чинне законодавство встановлює обмеження прав працівників на щорічні відпустки, водночас з метою забезпечення рівності сторін трудового договору, слушною видається пропозиція щодо скасування обмеження терміну щорічної відпустки, бо війна триває третій рік, бізнес пристосувався до роботи в умовах воєнного стану. Роботодавець обов'язково повинен вживати всіх можливих заходів для надання своїм працівникам щорічних відпусток без будь-яких обмежень та оплачувати їх, бо законодавством передбачена лише можливість для обмеження надання щорічних відпусток, і цим ніяк не можна зловживати [3, с.32].

Про право військовослужбовців на відпочинок наголошує і М. І. Наньєва у праці «Право військовослужбовців на відпустки за законодавством України». Зокрема, науковиця визначає, що

забезпечення права військовослужбовців на відпочинок – це діяльність держави. Така діяльність має бути чітко закріплена на законодавчому рівні, націлена на досягнення соціальних гарантій, прав і свобод військовослужбовців, але при цьому повинен бути створений дієвий механізм реалізації зазначених прав. Визначення ефективного механізму бюджетного фінансування заходів соціального забезпечення військовослужбовців значно підвищить темп становлення 548 стандартів соціального захисту службовців Збройних Сил України та належного виконання ними завдань, які сьогодні постали перед українською державою. Науковиця також звертає увагу і на зарубіжний досвід, де у більшості випадків держава піклується як про якість соціального захисту військовослужбовців, так і про реальну можливість отримання ними цих пільг [4, с.547]. Незважаючи на наукові праці в означеній царині, є потреба у подальших наукових пошуках та продукуванні ідей покращити якість законодавчого врегулювання різноманітних ситуацій, пов'язаних із реалізацією права науково-педагогічного працівника-військовослужбовця на відпустку.

Мета статті – визначення впливу змін до законодавства у частині трудових гарантій мобілізованих науково-педагогічних працівників на право працівника перенести чи продовжити щорічну відпустку, яка збіглася в часі із мобілізацією, та запропонувати відповідні зміни до законодавства.

Виклад основного матеріалу дослідження. Статтею 119 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП) встановлені гарантії для працівників на час виконання державних або громадських обов'язків, серед яких і гарантії працівникам, направленим для проходження базової військової служби, призваним на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військову службу за призовом під час мобілізації, на особливий період, військову службу за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийнятим на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення [5].

У зв'язку з війною в державі суттєво збільшилась кількість осіб, які потребували гарантій відповідно до вищезазначеної статті КЗпП. Однією із змін статті 119 КЗпП після повномасштабного вторгнення стало виключення гарантії збереження заробітної плати для категорій працівників, зазначених у частині третій ст.119 КЗпП. Таким працівникам здійснюється виплата грошового забезпечення за рахунок коштів Державного бюджету України відповідно до Закону України «Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей».

Також відповідні зміни відбулися і у спеціальному законодавстві, яким регулюється трудова діяльність працівників освіти. Зокрема, у Законі України «Про освіту» (частина друга статті 57) до редакції закону відповідно до змін, внесених згідно із Законом №3494-IX від 22.11.2023 року передбачалась для науково-педагогічного працівника така гарантія: при проходженні військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за таким працівником зберігається попередній середній заробіток [6]. На сьогодні ця гарантія для науково-педагогічних працівників відсутня.

Також у Законі України «Про фахову передвищу освіту» вилучено аналогічну гарантію в тому числі для науково-педагогічних працівників, які працюють у закладах фахової передвищої освіти.

Наразі за час проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період за науково-педагогічними працівниками середній заробіток не зберігається.

Виключення гарантії збереження працівнику заробітної плати на час мобілізації відповідно до КЗпП відбулося із 19.07.2022 року, у Законах України «Про освіту» та «Про фахову передвищу освіту» із 24.12.2023 року. Проте, деякі роботодавці із 19.07.2022 року вже не дотримувалися гарантії збереження заробітної плати за мобілізованим працівником освіти, аргументуючи тим, що зміни до КЗпП внесені пізніше, тому їм треба надавати перевагу у врегулюванні відносин із працівником освіти. Верховний Суд чітко постановив, що «...на рівні КЗпП України не передбачено правила про пріоритетність його норм над нормами інших законів...спеціальна норма (частина друга статті 57 Закону України «Про освіту») має перевагу над загальною (частина третя статті 199 КЗпП) нормою (*lex specialis derogat generali*). Прийнята пізніше в часі загальна норма (частина третя статті 199 КЗпП) не скасовує спеціальної норми (*lex posterior generalis non derogat priori speciali*). Тому за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації зберігається попередній середній заробіток...» [7].

Сам факт виключення гарантії збереження працівнику заробітної плати на період мобілізації Верховним Судом визнаний законним і при розгляді судових спорів щодо незбереження науково-педагогічному працівнику заробітної плати на період мобілізації після внесення вищезгаданих змін до Закону України «Про освіту» та «Про фахову передвищу освіту» Верховний Суд також визнав законними: «...у період до 24 грудня 2023 року за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, попередній середній заробіток зберігався. З матеріалів справи відомо, що ОСОБА_1 є педагогічним працівником, який 01 квітня 2022 року призваний на військову службу за призовом під час мобілізації, а тому відповідно до частини другої статті 57 Закону України «Про освіту» в редакції, чинній на час винесення спірного наказу, мав право на отримання середнього заробітку до 24 грудня 2023 року...» [8].

Таким чином, і законодавчо визначено, і судова практика підтвердила, що у науково-педагогічного працівника на час мобілізації на сьогодні відсутня гарантія збереження заробітної плати.

На жаль, законодавцем при здійсненні згаданого реформування законодавства не було проаналізовано у повному обсязі норми у інших нормативно-правових актах, які пов'язані із вищезгаданими статтею 119 КЗпП та відповідними нормами спеціального законодавства у сфері освіти.

Так, відповідно до статті 11 Закону України «Про відпустки» щорічна відпустка повинна бути перенесена на інший період або продовжена в разі:

1) тимчасової непрацездатності працівника, засвідченої у встановленому порядку; 2) виконання працівником державних або громадських обов'язків, якщо згідно з законодавством він підлягає звільненню на цей час від основної роботи із збереженням заробітної плати; 3) настання строку відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами; 4) збігу щорічної відпустки з відпусткою у зв'язку з навчанням; 5) встановлення згідно із Законом України «Про соціальний і правовий захист осіб, стосовно яких встановлено факт позбавлення особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України, та членів їхніх сімей» факту позбавлення працівника особистої свободи внаслідок збройної агресії проти України [9].

Як бачимо, законодавець встановив вичерпний перелік підстав, за яких можливе перенесення чи продовження щорічної відпустки і при цьому не було враховано, що на сьогодні працівник-військовослужбовець (в тому числі науково-педагогічний працівник-військовослужбовець) вже не має такої гарантії як збереження заробітної плати на період мобілізації, а відтак не відповідає умові для перенесення чи продовження відпустки у разі збігу в часі періодів щорічної відпустки та мобілізації. Тобто невикористана фактично частина відпустки, яка припадає на період мобілізації, «згорає».

На сьогодні непоодинокі випадки, коли працівник із запізненням надає роботодавцю документи про його мобілізацію. Тільки після отримання згаданих документів у роботодавця є юридична підстава увільнити працівника від роботи на весь період мобілізації. Проте, якщо працівника мобілізували під час його щорічної відпустки, то роботодавець до того часу вже оформив працівника у відпустку, нарахував йому і виплатив «відпускні» за всі дні відпустки і юридичних підстав для перенесення частини невикористаної фактично відпустки на післямобілізаційний період законодавець не передбачив.

Таким чином, потребує належного врегулювання на законодавчому рівні питання перенесення/продовження відпустки працівникам, які були мобілізовані під час щорічної відпустки.

Висновки. Для усунення прогалини у правовому регулюванні продовження/перенесення щорічної відпустки (її частини) на інший період для науково-педагогічних працівників, які були мобілізовані під час щорічної відпустки необхідно внести наступну зміну до законодавства, а саме: У Законі України «Про відпустки» частину другу статті одинадцятої доповнити пунктом шостим наступного змісту «б) направлення для проходження базової військової служби, призову на військову службу за призовом осіб офіцерського складу, військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період або прийняття на військову службу за контрактом, у тому числі шляхом укладення нового контракту на проходження військової служби, під час дії особливого періоду».

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Колеснік Т. В. Удосконалення законодавства щодо надання відпусток у період дії воєнного стану. *Правовий часопис Донбасу*. 2024. № 3(88). С.16-20. URL: <https://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/issue/view/37/37> (дата звернення 14.10.2025)
2. Лавренюк О. Ю. Проблемні питання надання відпусток у період воєнного стану. *Юридичний електронний науковий журнал*. 2024. №11. С.627-630. URL: http://www.lsej.org.ua/11_2024/150.pdf (дата звернення 14.10.2025)
3. Менів Л. Д. Особливості правового регулювання щорічних відпусток у період воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського Національного Університету*. 2024. Серія Право. Вип.82. ч.2. С.29-34. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/304334/296280> (дата звернення 14.10.2025)
4. Наньєва М. І. Право військовослужбовців на відпустки за законодавством України. *Європейський вибір України, розвиток науки та національна безпека в реаліях масштабної військової агресії та глобальних викликів XXI століття: у 2 т. : матеріали Міжнародно-практ. конф. (м. Одеса, 17 червня 2022 р.)*. Одеса : Видавничий дім «Гельветика», 2022. Т. 1. С. 545-548. URL: <https://surli.cc/pqonun> (дата звернення 14.10.2025)
5. Кодекс законів про працю України : Кодекс від 10 грудня 1971 р. №322-VIII / Верховна Рада УРСР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення 14.10.2025)
6. Про освіту : Закон від 05 вересня 2017 р. №2145-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> (дата звернення 14.10.2025)
7. Постанова від 16 жовтня 2023 р. №718/209/23 / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114228311> (дата звернення 14.10.2025)
8. Постанова від 11 вересня 2024 р. №158/2181/23 / Верховний Суд. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121730772> (дата звернення 14.10.2025)
9. Про відпустки : Закон України від 15 листопада 1996 р. №504/96-ВР / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n131> (дата звернення 24.09.2025)

REFERENCES:

1. Koliesnik, T.V. (2024). Udoshkonalennia zakonodavstva shchodo nadannia vidpustok u period dii voiennoho stanu. [Improving legislation on granting leave during martial law]. *Pravovyi chasopys Donbasu. №3(88)*. 16-20. Retrieved from : <https://ljd.dnuvs.ukr.education/index.php/ljd/issue/view/37/37> [in Ukrainian].
2. Lavreniuk, O.Iu. (2024). Problemni pytannia nadannia vidpustok u period voiennoho stanu. [Problematic issues of granting vacations during martial law]. *Yurydychnyi elektronnyi naukovyi zhurnal. №11*. 627-630. Retrieved from: http://www.lsej.org.ua/11_2024/150.pdf [in Ukrainian].
3. Meniv, L.D. (2024). Osoblyvosti pravovoho rehuliuвання shchorichnykh vidpustok u period voiennoho stanu. [Peculiarities of legal regulation of annual leave during martial law]. *Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho Natsionalnoho Universytetu. Seriya Pravo. Vyp.82. ch.2.* 29-34. Retrieved from: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/304334/296280> [in Ukrainian].
4. Nanieva, M.I. (2022). Pravo viiskovosluzhbovtiv na vidpustky za zakonodavstvom Ukrainy. [The right of military personnel to leave under the legislation of Ukraine]. *Yevropeyskyi vybir Ukrainy, rozvytok nauky ta natsionalna bezpeka v realiiakh masshtabnoi viiskovoi ahresii ta hlobalnykh vyklykiv KhKhI stolittia: u 2 t. : materialy Mizhnar.nauk.-prakt. konf. T. 1.* 545-548. Retrieved from: <https://surli.cc/pqonun> [in Ukrainian].
5. Kodeks zakoniv pro pratsiu Ukrainy. (1971, December 10). [Labor Code of Ukraine]. Kodeks №322-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
6. Pro osvitu. (2017, September 5). [On education]. *Zakon №2145-VIII*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19#Text> [in Ukrainian].
7. Postanova Verkhovnoho sudu (2023, October 16). [Supreme Court ruling]. №718/209/23. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114228311> [in Ukrainian].
8. Postanova Verkhovnoho sudu. (2024, September 11). [Supreme Court ruling]. №158/2181/23 /. Retrieved from: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121730772> [in Ukrainian].
9. Pro vidpustky. (1996, November 15). [On vacations]. [On vacations]. *Zakon Ukrainy №504/96-VR*. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#n131> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 2.11.2025

УДК 349.2

DOI: 10.36550/2522-9230-2025-19-55-59

Паращук Лілія Григорівна,

кандидат юридичних наук,

доцент кафедри цивільного права і процесу

Західноукраїнського національного університету

l.parashchuk@wunu.edu.ua

ORCID ID: 0000-0003-2269-1626

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ЯК ПРАВОВИЙ МЕХАНІЗМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВА НА ПРАЦЮ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

Призупинення дії трудового договору є відносно новим інститутом трудового права, поява якого зумовлена повномасштабним вторгненням росії в Україну та необхідністю реагування на пов'язані з цим викликами. Немоżliвість забезпечення належних умов праці зі сторони роботодавців та невиконання трудових обов'язків працівниками з незалежних від сторін трудового договору причин, спричинених війною та її наслідками, спонукали законодавця до пошуку правових інструментів для збереження трудових відносин у цей період. Незважаючи на існування інституту призупинення дії трудового договору в правових системах різних зарубіжних країн, в Україні на сучасному етапі формується власний правовий досвід його застосування з урахуванням національних особливостей.

Метою статті є розкриття особливостей призупинення дії трудового договору як правового механізму забезпечення гарантій захисту працівника від звільнення у період дії режиму воєнного стану в Україні.

У процесі підготовки статті було застосовано загальнонаукові методи аналізу та синтезу та спеціальні методи наукового пізнання, зокрема формально-логічний та порівняльно-правовий.

Наукова новизна статті виражається у дослідженні динаміки правового регулювання трудовим законодавством України правовідносин, пов'язаних із призупиненням дії трудового договору, у контексті гарантій захисту працівника від звільнення.

Основними висновками, які було зроблено за результатами дослідження, є обґрунтування доцільності запровадження з початком повномасштабного вторгнення росії в Україну інституту призупинення дії трудового договору. Запровадження, а також подальше вдосконалення цього правового механізму, незважаючи на тимчасове обмеження трудових прав працівника, сприяє збереженню трудових відносин між ним і роботодавцем. У такий спосіб