

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

забезпечуються гарантії захисту працівника від звільнення протягом усього періоду дії воєнного стану.

Ключові слова: працівник, роботодавець, трудовий договір, призупинення дії трудового договору, воєнний стан.

Parashchuk L. SUSPENSION OF AN EMPLOYMENT CONTRACT AS A LEGAL MECHANISM FOR ENSURING THE RIGHT TO WORK WITHIN THE SYSTEM OF STATE EMPLOYMENT POLICY

The suspension of an employment contract is a relatively new institution in labor law, the emergence of which was prompted by Russia's full-scale invasion of Ukraine and the need to respond to the associated challenges. The inability of employers to provide proper working conditions and of employees to fulfill their labor duties due to reasons beyond the control of the parties to the employment contract, caused by the war and its consequences, has prompted the legislator to seek legal tools to preserve labor relations during this period. Despite the existence of the institution of employment contract suspension in the legal systems of various foreign countries, Ukraine is currently developing its own legal experience in applying it, taking into account national specificities.

The purpose of this article is to examine the features of suspending an employment contract as an effective legal mechanism to ensure guarantees protecting employees from dismissal during the period of martial law in Ukraine.

In the preparation of this article, general scientific methods of analysis and synthesis, as well as special methods of scientific cognition, in particular the formal-logical and comparative-legal methods, were applied.

The novelty of this article lies in studying the dynamics of legal regulation by Ukrainian labor legislation of relations related to the suspension of an employment contract in the context of guarantees protecting employees from dismissal.

The main conclusions drawn from the research justify the expediency of introducing the institution of employment contract suspension at the onset of Russia's full-scale invasion of Ukraine. The introduction and subsequent improvement of this legal mechanism, despite temporarily limiting the labor rights of employees, contributes to the preservation of labor relations between them and their employer. In this way, guarantees are provided to protect employees from dismissal throughout the entire period of martial law.

Keywords: employee, employer, employment contract, suspension of an employment contract, martial law.

Постановка проблеми. Інститут призупинення дії трудового договору функціонує у правових системах багатьох демократичних країн не лише в Європі, але й поза її межами. Зокрема, у Франції дія трудового договору може бути призупинена у випадку укладення договору про навчання між роботодавцем та працівником за їх взаємної згоди (ст. L6222-13 Кодексу про працю Франції) [1]. У Законі про стандарти праці провінції Онтаріо, Канада, аналогічним інститутом є тимчасове звільнення («lay-off») працівника на певний строк, тривалість якого не перевищує встановлені цим Законом норми (2000, с. 41, s. 56 (2)) [2]. Звільнення з підстави відсутності роботи є формою призупинення дії трудового договору у США [3, с. 120].

Залежно від законодавства конкретної країни, призупинення трудового договору може відбуватися як за згодою обох сторін, так і за ініціативою однієї з них у різних випадках, зокрема тих, що пов'язані з надзвичайним станом, наприклад під час пандемії COVID-19.

На відміну від інших країн, в Україні поява цього інституту трудового права пов'язана з початком повномасштабного вторгнення росії на її територію та прийняттям у зв'язку з цим Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX [4]. Норми, що регулюють порядок призупинення дії трудового договору, спрямовані на захист трудових прав обох сторін в умовах, коли існують підстави, за яких унеможливується виконання трудових обов'язків, зокрема, з причин відсутності потрібних для виконання роботи виробничих, організаційних та технічних можливостей, знищення внаслідок бойових дій засобів виробництва та ін. [5].

Попри виправданість ухвалених норм, судова практика, сформована за короткий період дії Закону, засвідчує зловживання зі сторони роботодавців під час їх застосування, що призводить до зниження гарантій зайнятості працівників у період дії воєнного стану.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика призупинення дії трудового договору була предметом дослідження таких вчених, як: Н.І. Вознюк, Л.П. Гаращенко, О.Ю. Іванов, Л.В. Котова, Д.М. Нестеренко, К.Є. Петросян, М.В. Сокол та ін.

О.Ю. Івановим та Л.В. Котовою, із врахуванням впровадження інституту призупинення трудового договору у 2022 році, зосереджено увагу на механізмі призупинення трудового договору, його відмінності від механізму припинення трудового договору [3]. Д.М. Нестеренком охарактеризовано нормативно визначене поняття «призупинення трудового договору», здійснено детальний аналіз основних ознак, притаманних призупиненню трудового договору [8]. Л.П. Гаращенко, на основі аналізу судової практики, окреслює основні правові проблеми, що виникають при застосуванні законодавства про призупинення трудового договору [12].

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

Виклад основного матеріалу дослідження. За ст. 1 Конвенції МОП про політику в галузі зайнятості від 1964 року № 122 «з метою стимулювання економічного зростання й розвитку, піднесення життя, задоволення потреб у робочій силі та ліквідації безробіття і неповної зайнятості кожен член Організації проголошує і здійснює як головну мету активну політику, спрямовану на сприяння повній, продуктивній і вільно вибраній зайнятості» [6]. Однією із обставин, здатних істотно ускладнити реалізацію державою цієї політики, є зовнішня воєнна агресія.

24 лютого 2022 року розпочалася повномасштабна війна росії проти України, яка, серед іншого, мала і продовжує мати значний негативний вплив на усі сфері життєдіяльності, включаючи й сферу трудових правовідносин. Серед перших реакцій з боку законодавця на нові виклики було прийняття Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX (далі – Закон № 2136-IX), яким внесено зміни до трудового законодавства, що стосуються, в тому числі, особливостей дії трудового договору в період воєнного стану.

До важливих нормативних положень Закону можна залічити ті, що передбачають можливість невиконання умов трудового договору як зі сторони роботодавця, так і працівника у період, коли на певній території відсутні спричинені війною умови для його виконання. Так, відповідно до ст. 13 Закону, з призупиненням трудового договору пов'язуються такі дії з боку його сторін: роботодавець має право тимчасово припинити забезпечення працівника роботою, а працівник – тимчасово припинити її виконання [4]. Таким чином, запропонований законодавцем правовий механізм уможливив збереження працівником робочого місця до припинення обставин, які позбавили його можливості виконання трудових обов'язків.

Незважаючи на фрагментарний характер регулювання правовідносин, пов'язаних із призупиненням трудового договору в першій редакції Закону, а також окреслення лише в загальних рисах його правових наслідків, прав та обов'язків сторін, прийняття цієї норми мало суттєве значення. У період трудової дестабілізації її положення забезпечили необхідні умови для унормування правовідносин між роботодавцями та працівниками.

Враховуючи зловживання правом на призупинення трудового договору з боку роботодавців, процес удосконалення змісту ст. 13 Закону відбувався паралельно з напрацюванням судової практики, пов'язаної з розглядом цієї категорії справ. Вчергове, на удосконалення прийнятих у 2022 році норм, 14 червня 2025 року набув чинності Закон України «Про внесення змін до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» щодо обміну інформацією та призупинення дії трудового договору» від 01 травня 2025 року № 4412-IX [7], яким було встановлено удосконалені вимоги, пов'язані з призупиненням дії трудового договору під час воєнного стану.

Д. Нестеренко, на основі нормативного регулювання призупинення дії трудового договору, виділяє характерні для нього ознаки: «строго визначений строк його дії; конкретно встановлені сторони; конкретно визначені підстави для його застосування, що мають оцінюватися лише в їх сукупності; можливість призупинення за ініціативою будь-якої із сторін – працівника або роботодавця; не має наслідком припинення трудових відносин; оформляється відповідним наказом; на час його дії працівник має право працювати лише за сумісництвом; обмеження щодо призупинення; заробітна плата протягом цього періоду працівникові не виплачується; відшкодування усіх належних працівникові виплат за цей час цілком покладається на державу-агресора» [8].

У загальному погоджуючись із запропонованими ознаками, вважаємо, що серед них можна виділити основні, характерні для даного інституту риси, зокрема: сторони призупинення трудового договору, якими може бути працівник або роботодавець; виключний перелік підстав призупинення; продовження на цей час трудових правовідносин між роботодавцем та працівником; оформлення розпорядчим актом роботодавця. Враховуючи існування цього інституту в низці інших країн, перспективи його розвитку в Україні та можливу потребу вдосконалення чинних норм, решта ознак, на нашу думку, хоча й мають конститутивний характер, усе ж можуть змінюватися під впливом законодавчої ініціативи.

Наголосимо, що пропозиція щодо призупинення дії трудового договору може надійти як зі сторони роботодавця, так і працівника, водночас саме відповідне рішення роботодавця має істотний вплив на гарантовані державою права працівника. Так, за визначеним частиною першою останньої редакції ст. 13 Закону № 2136-IX поняттям призупинення дії трудового договору, у період збройної агресії роботодавець має право на певний період припинити забезпечення працівника роботою, а, отже, працівник позбавляється на цей час можливості виконувати трудові функції. Таким чином, призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця призводить до тимчасового припинення здійснення працівником своїх прав та виконання обов'язків. У той же час юридичний статус сторін трудового договору зберігається. Призупинення орієнтоване не на розірвання трудового договору, а на усунення передбачених законом обставин, що мають тимчасовий характер [3, с. 122].

Акцентуючи на значенні, яке трудовий договір має для працівника, забезпечуючи останньому правовий захист і соціальні гарантії, призупинення його дії з ініціативи роботодавця, в умовах, коли працівник зберігає здатність продовжувати виконання трудових функцій, незважаючи на продовження існування трудових відносин та гарантії після його спливу поновлення на роботі, ставить його у скрутне, в тому числі й матеріальне, становище. Так, протягом встановленого Законом строку призупинення дії трудового договору, максимально можлива тривалість якого становить дев'яносто днів, працівник позбавляється таких важливих трудових прав, як: одержання заробітної плати, гарантійних і компенсаційних виплат (за виключенням сум, які йому належали на день призупинення договору), права на будь-яку відпустку або її компенсацію, допомогу по тимчасовій компенсації та інших, встановлених законом, колективним та трудовим договором прав. Якщо роботодавець ініціює продовження строку призупинення дії трудового договору, за згоди працівника, його може бути продовжено, але тільки до моменту припинення або скасування воєнного стану.

При обмеженні права на працю за досліджуваною підставою одним із актуальних питань є: чи має право роботодавець на період призупинення дії трудового договору за його ініціативою залучати для виконання роботи, яку виконував працівник, іншу особу за строковим або іншим договором, і чи не порушує це прав працівника. Оскільки єдиною підставою, з якою законодавець пов'язує можливість призупинення дії трудового договору, є унеможливлення виконання роботи працівником внаслідок воєнного стану, нелогічним видається залучення інших осіб, коли дійсно відсутні необхідні для цього умови. Тому, на період призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця, він позбавляється права приймати на роботу іншого працівника для виконання належних особі, щодо якої було призупинено дію договору, трудових обов'язків, оскільки такі дії порушуватимуть трудові права працівника.

Цілковито виправданим є те, що при призупиненні дії трудового договору обов'язковою інформацією, яка повинна відображатися у наказі (розпорядженні) про призупинення, є вказівка про неможливість виконання з боку роботодавця та працівника покладених на них обов'язків. Відсутність цієї інформації є підставою для оскарження працівником відповідного розпорядчого акта. Крім того, працівник має бути ознайомлений зі змістом цього документа.

У разі відсутності згоди працівника з наказом (розпорядженням) роботодавця, згідно ч. 3 ст. 13 Закону № 2136-IX, працівник має право оскаржити його до Державної служби України з питань праці або її територіального органу [4]. Крім зазначеного адміністративного механізму працівник має право звернутися до суду, що гарантовано ст. 55 Конституції України [9] та ст. 2 КЗпП України [10].

Так, за рішенням Ковпаківського районного суду міста Суми від 30 вересня 2022 року у справі № 592/4480/22, залишеним без змін Сумським апеляційним судом, «визнано незаконним та скасовано наказ роботодавця – КП СОР «Паливкомуненерго» «Про призупинення трудового договору з ОСОБА_1», яким було призупинено дію трудового договору з ОСОБА_1 головним юрисконсульт» [11].

Про законність призупинення дії трудового договору свідчитиме наявність одночасно двох умов: по-перше, факту збройної агресії й застосування правового режиму воєнного стану; по-друге, неможливість сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором [12, с. 157]. Зосереджуючи увагу на сторонах трудового договору, О. Іванов та Л. Котова наголошують на необхідності одночасного поєднання двох умов: неможливості роботодавця забезпечити працівника роботою та неможливості працівника виконувати цю роботу. За відсутності хоча б однієї з зазначених умов відсутні підстави для припинення дії трудового договору [3, с. 122].

Відмітимо, що до обставин, які впливають на можливість виконання сторонами трудових обов'язків, належать не лише пряма агресія, до прикладу, постійні обстріли, але й її наслідки. Зокрема, знищення внаслідок бойових дій «необхідних для виконання роботи працівником виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва, або неможливість їх функціонування з об'єктивних та незалежних від роботодавця причин, неможливість переведення працівника на іншу роботу чи залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці» [13].

Висновки. За складних умов, що виникли в Україні з початком повномасштабного вторгнення, законодавцю вдалося запровадити правовий механізм для збереження трудових відносин між працівником і роботодавцем, хоча й шляхом істотного звуження гарантованих трудовим законодавством прав працівника. Вагомим аргументом на користь інституту призупинення дії трудового договору в Україні є те, що, попри встановлені обмеження прав працівника, збереження трудових відносин між ним і роботодавцем забезпечує можливість відновлення дії трудового договору після усунення обставин, які зумовили необхідність її призупинення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Codu du travail. URL: https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006904009 (дата звернення: 26.09.2025).
2. Employment Standards Act, 2000. URL: <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41> (дата звернення: 26.09.2025).
3. Іванов О.Ю., Котова Л.В. Призупинення дії трудового договору в контексті нормативного закріплення форм балансу інтересів працівників і роботодавців. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2022. № 2 (44). С. 117–127.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> (дата звернення: 26.09.2025).
5. Постанова Верховного Суду у справі № 149/1089/22 від 21 червня 2023 року. URL : <https://zakononline.ua/court-decisions/show/111772371> (дата звернення: 26.09.2025).
6. Конвенція МОП про політику в галузі зайнятості від 1964 року № 122. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text (дата звернення: 26.09.2025).
7. 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 травня 2025 року № 4412-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#n2> (дата звернення: 26.09.2025).
8. Нестеренко Д. М. Поняття та ознаки призупинення трудового договору. *Соціальне право*. 2022. № 3. С. 63–71.

9. Конституція України від 28 червня 1996 року № 254к/96-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> (дата звернення: 26.09.2025).
10. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 26.09.2025).
11. Рішення Ковпаківського районного суду міста Суми від 30 вересня 2022 року у справі № 592/4480/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662> (дата звернення: 26.09.2025).
12. Гаращенко Л.П. Призупинення дії трудового договору: аналіз судової практики. *Юридичний вісник*. 2025. № 1 (74). С. 155–161.
13. Постанова Верховного Суду від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371> (дата звернення: 26.09.2025).

REFERENCES:

1. *Codu du travail*. Retrieved from https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006904009 [in France].
2. *Employment Standards Act, 2000*. Retrieved from <https://www.ontario.ca/laws/statute/00e41> [in English].
3. Ivanov, O. Yu. & Kotova, L. V. (2022). Pryzupynennya diyi trudovoho dohovoru v konteksti normatyvnoho zakriplennya form balansu interesiv pratsivnykiv i robotodavtsiv [Suspension of the employment contract in the context of regulatory consolidation of forms of balance of interests of employees and employers.]. *Aktualni problemy prava: teoriya i praktyka - Current problems of law: theory and practice*. 2 (44), 117–127 [in Ukrainian].
4. *Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu : Zakon Ukrainy [On the organization of labor relations under martial law: Law of Ukraine]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text> [in Ukrainian].
5. *Postanova Verkhovnoho Sudu u spravi № 149/1089/22 vid 21 chervnya 2023 roku [Supreme Court Resolution in Case № 149/1089/22 of June 21, 2023]*. (n.d.). *zakononline.ua*. Retrieved from <https://zakononline.ua/court-decisions/show/111772371> [in Ukrainian].
6. *Konventsia MOP pro polityku v haluzi zaynyatosti [ILO Employment Policy Convention]*. Retrieved from https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/993_062#Text [in Ukrainian].
7. *Pro vnesennya zmin do Zakonu Ukrainy «Pro orhanizatsiyu trudovykh vidnosyn v umovakh voyennoho stanu» shchodo obminu informatsiyeyu ta pryzupynennya diyi trudovoho dohovoru : Zakon Ukrainy [On amendments to the Law of Ukraine «On the Organization of Labor Relations under Martial Law» regarding the exchange of information and suspension of the employment contract: Law of Ukraine]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4412-20#n2> [in Ukrainian].
8. Nesterenko, D. M. (2022). Ponyattya ta oznaky pryzupynennya trudovoho dohovoru [The concept and signs of suspension of an employment contract]. *Sotsialne pravo - Social law*, 3, 63–71 [in Ukrainian].
9. *Konstytutsiya Ukrainy [Constitution of Ukraine]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр#Text> [in Ukrainian].
10. *Kodeks zakoniv pro pratsyu Ukrainy [Labor Code of Ukraine]*. Retrieved from <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> [in Ukrainian].
11. *Rishennya Kovpakivskoho rayonnoho sudu mista Sumy vid 30 veresnya 2022 roku u spravi № 592/4480/22 [Decision of the Kovpakivskyi District Court of Sumy City dated September 30, 2022 in case № 592/4480/22]*. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/106561662> [in Ukrainian].
12. Harashchenko, L.P. (2025). Pryzupynennya diyi trudovoho dohovoru: analiz sudovoyi praktyky [Suspension of the employment contract: analysis of judicial practice]. *Yurydychnyy visnyk - Legal Bulletin*, 1(74), 155–161 [in Ukrainian].
13. *Postanova Verkhovnoho Sudu vid 21 chervnya 2023 roku u spravi №149/1089/22 [Resolution of the Supreme Court dated June 21, 2023 in case №149/1089/22]*. Retrieved from <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371> [in Ukrainian].

Стаття надійшла до редакції: 9.11.2025