

*Литвиненко В.М.,  
к.ю.н., доцент, зав. кафедри  
публічного та приватного права  
Національного університету «Чернігівська політехніка»*

## **ДЕЩО ПРО ПРИПИНЕННЯ, ПРИЗУПИНЕННЯ ТА ВІДСТОРОНЕННЯ У ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИНАХ**

Виникнення трудових правовідносин пов'язують з укладенням трудового договору та належним їх оформленням. Припинення ж трудових правовідносин часто ототожнюють із відстороненням від роботи, а з недавнього часу й із призупиненням трудових правовідносин. Для розмежування згаданих фактів необхідно дослідити кожен із них.

Припинення трудових правовідносин можливе лише у випадках чітко визначених законодавством. Так, ст. 36 Кодексу законів про працю (далі - КЗпП) передбачений перелік випадків, які слугують підставами припинення трудового договору: 1) угода сторін; 2) закінчення строку (пункти 2 і 3 статті 23 КЗпП), крім випадків, коли трудові відносини фактично тривають і жодна зі сторін не поставила вимогу про їх припинення; 3) призов або вступ працівника або роботодавця – фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу, крім випадків, коли за працівником зберігаються місце роботи, посада відповідно до частини третьої статті 119 КЗпП; 4) розірвання трудового договору з ініціативи працівника (статті 38, 39 КЗпП), з ініціативи роботодавця (статті 40, 41 КЗпП) або на вимогу профспілкового чи іншого уповноваженого на представництво трудовим колективом органу (стаття 45 КЗпП); 5) переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду; 6) відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку зі зміною істотних умов праці;

7) набрання законної сили вироком суду, яким працівника засуджено (крім випадків звільнення від відбування покарання з випробуванням) до позбавлення волі або до іншого покарання, яке виключає можливість продовження даної роботи; 7<sup>1</sup>) укладення трудового договору (контракту), всупереч вимогам Закону України "Про запобігання корупції", встановленим для осіб, які звільнилися або іншим чином припинили діяльність, пов'язану з виконанням функцій держави або місцевого самоврядування, протягом року з дня її припинення; 7<sup>2</sup>) з підстав, передбачених Законом України "Про очищення влади"; 7<sup>3</sup>) набрання законної сили рішенням суду про визнання необґрунтованими активів та їх стягнення в дохід держави стосовно особи, уповноваженої на виконання функцій держави або місцевого самоврядування, у передбачених статтею 290 Цивільного процесуального кодексу України випадках; 8) підстави, передбачені трудовим договором з нефіксованим робочим часом, контрактом; 8<sup>1</sup>) смерть роботодавця - фізичної особи або набрання законної сили рішенням суду про визнання такої фізичної особи безвісно відсутньою чи про оголошення її померлою; 8<sup>2</sup>) смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим; 8<sup>3</sup>) відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль; 9) підстави, передбачені іншими законами [1]. Аналіз цієї статті дозволяє стверджувати, що припинення трудового договору, а відповідно і трудових правовідносин, можливе тільки в зазначених випадках та в інших випадках, визначених законодавством. З одного боку, цей перелік є невичерпним, оскільки відсилає до інших законодавчих актів, а з іншого боку, є вичерпним, з огляду на законодавче окреслення цих підстав для припинення трудового договору й неможливості припинити трудові відносини роботодавцем на власний розсуд.

Відсторонення працівника від роботи – це призупинення виконання ним своїх трудових обов'язків за рішенням уповноважених на це компетентних органів, що переважно відбувається з одночасним призупиненням виплати йому

заробітної плати, і це та нетипова дія, з якою роботодавці стикаються не так часто [2, с. 49 ].

Можливість застосування до працівника відсторонення передбачена КЗпП, зокрема, відсторонення працівників від роботи роботодавцем допускається в разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу й перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

Відсторонення від роботи керівників підприємств, установ та організацій військовим командуванням допускається у випадках, визначених Законом України «Про правовий режим воєнного стану» [1].

Як бачимо, відсторонення можливе у випадках передбачених законодавством і не є обов'язком роботодавця чи інших вищих органів, а правом. Так, державний службовець може бути відсторонений від виконання посадових обов'язків у разі виявлення порушень, встановлених пунктами 1, 7-10 та 14 частини другої статті 65 Закону «Про державну службу» (наприклад, перевищення службових повноважень, якщо воно не містить складу кримінального або адміністративного правопорушення), за які до нього може бути застосовано дисциплінарне стягнення [3].

Про припинення і відсторонення у трудових відносинах ми знаємо давно, термін же призупинення дії трудового договору з'явився після повномасштабного вторгнення росії в Україну, у березні 2022 році, коли був ухвалений Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Призупинення дії трудового договору – це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Призупинення дії трудового договору може

здійснюватися за ініціативи однієї зі сторін на строк, не більше ніж період дії воєнного стану. У разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин [4]. Отже, призупинення трудового договору можливе тільки в період дії воєнного стану та неможливістю обох сторін, у зв'язку з цим виконувати обов'язки, які передбачені трудовим договором. Важливим при призупиненні трудового договору є факт продовження існування трудових відносин.

Підсумовуючи проведені дослідження можна дійти таких висновків :

1) припинення трудового договору, як і відсторонення від роботи, можливе у випадках передбачених законодавством, переліки яких є достатньо широкими;

2) призупинення трудового договору можливе за двох умов: під час дії воєнного стану і при відсутності можливості обох сторін трудового договору виконувати свої обов'язки;

3) припинення трудового договору може бути ініційоване як сторонами трудового договору, так і третіми особами; відсторонення можливе за ініціативи роботодавця та інших уповноважених на це органів; призупинення трудового договору може бути за ініціативою однієї зі сторін трудового договору.

### **Список використаної літератури:**

1. Кодекс законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 6.04.2023).

2. Ждан М. Д. Щодо проблеми правового регулювання відсторонення працівника від роботи. *Збірник наукових праць Харківського національного педагогічного університету імені Г. С. Сковороди «ПРАВО»*. 2019. Вип. 30. С. 48–55.

3. Про державну службу : Закон України від 10 грудня 2015 року № 889-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/889-19#n703>(дата звернення: 6.04.2023).

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: 06.04.2023).