

Л. П. Гаращенко,

кандидат юридичних наук, доцент

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-3953-9030>

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

Касаційний цивільний суд у складі Верховного Суду
проспект Повітряних сил, 28, 03063, Київ, Україна
E-mail: l.p.garashchenko@gmail.com

Мета: окреслити основні правові проблеми, які виникають при застосуванні законодавства щодо призупинення дії трудового договору, на підставі аналізу судової практики. **Методи дослідження:** для досягнення мети дослідження було використано методи синтезу, аналізу, узагальнення, порівняння, прогнозування, діалектичний та інші. **Результати:** аналіз судової практики свідчить про те, що у справах, в яких не було встановлено порушень трудових прав працівників з боку роботодавця, абсолютною неможливістю у наданні роботи з боку роботодавця, зокрема є: ведення бойових дій безпосередньо у місці (місцевості) розташування підприємства, близьке територіальне розташування підприємства до зони бойових дій, ракетні удари. У зазначених випадках роботодавець тимчасово призупиняв дію трудових договорів фактично із усіма працівниками (а не з одним чи кількома), які перебували у трудових відносинах із ним. Про абсолютну неможливість надання, а отже, і виконання роботи свідчать також й такі обставини як: знищення в результаті бойових дій необхідних для виконання роботи працівником виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва або неможливість їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин; відсутність змоги перевести працівника на іншу роботу або залучити його до роботи за дистанційною формою організації праці. Проаналізовано практику Верховного Суду щодо застосування статті 235 КЗпП України про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу у разі призупинення дії трудового договору. **Обговорення:** в умовах запровадження воєнного стану Законом не передбачено механізму відшкодування (втраченого заробітку) з держави агресора. Так само норми КЗпП не передбачають відповідного механізму відшкодування у разі зловживань з боку роботодавців нормами статті 13 Закону № 2136-IX. Застосувавши аналогію закону, суд, встановлюючи вину роботодавця в незаконному призупиненні дії трудового договору, стягував середньомісячний заробіток за вимушений прогул на підставі частини першої, другої статті 235 КЗпП України.

Ключові слова: призупинення дії трудового договору; захист трудових прав; трудові права; працівник; роботодавець; відшкодування роботодавцем середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Постановка проблеми та її актуальність. 15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (далі – Закон № 2136-IX), яким визначені 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». Статтею 13 Закону № 2136-IX передбачено призупинення дії трудового договору [1].

Аналіз досліджень і публікацій з проблеми. В юридичній літературі проблеми призупинення дії трудового договору розглядали вчені В. Киян, М. Клубань, Х. Кметик, Л. Прогонюк, М. Сокол та інші. Однак дослідження лише теоретико-правових засад призупинення дії трудового договору у період воєнного стану, без аналізу практики застосування правових норм, не сприяє комплексному аналізу окресленого питання.

Аналіз актуальної судової практики щодо призупинення дії трудового договору є надзвичайно важливим інструментом для забезпечення ефективності трудових відносин та збереження трудових ресурсів. Такий аналіз дозволяє зрозуміти та визначити правові стандарти, які застосовуються в конкретних справах, і допомагає уникнути непередбачуваних ситуацій.

Застосування комплексного підходу у дослідженні теоретичних та практичних аспектів призупинення дії трудового договору, аналіз судової практики, створює сприятливе підґрунтя для подальшого розвитку сучасного розуміння сутності та змісту цього правового явища.

Мета – розглянути особливості правового механізму призупинення трудового договору в умовах воєнного стану, визначити актуальні проблеми їх правового регулювання та аналіз судової практики.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до частини першої статті 13 Закону № 2136-IX призупинення дії трудового договору – 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.

Наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою.

Аналіз змісту зазначеної норми свідчить про те, що істотними ознаками призупинення дії трудового договору є: 1) запроваджується за

умови відсутності можливості надання (роботодавцем) та виконання (працівником) роботи; 2) має тимчасовий характер; 3) не тягне за собою припинення та / або розірвання трудових відносин.

Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо. Зазначене відповідає правовому висновку, сформульованому у постанові Верховного Суду від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22 [2].

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

Головною умовою призупинення дії трудового договору є відсутність можливості надання роботодавцем та виконання працівником відповідно роботи. Водночас, 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.

Міністерство економіки, коментуючи Закон України від 15 березня 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», а саме ст. 13, зазначило, що при призупиненні трудового договору роботодавець повинен продовжувати ведення обліку в частині визначення та фіксації сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які були б належні працівникові, якщо такого призупинення не бу-

ло б. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України [3].

Оскільки під час призупинення трудового договору виплата заробітної плати роботодавцем не здійснюється, то відсутня база нарахування ЄСВ, а відповідно ЄСВ не сплачується.

Міністерство економіки також зазначає, що роботодавець повинен фіксувати розмір ЄСВ, який підлягав би виплаті із сум заробітної плати та компенсаційних виплат, які б виплачувалися працівникові, якщо такого призупинення трудового договору не було б. Відшкодування цих платежів на час призупинення дії трудового також буде покладено на державу, що здійснює військову агресію проти України.

Отже, для законності призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану необхідна наявність одночасно кількох умов: 1) факт збройної агресії та застосування правового режиму воєнного стану; 2) неможливість сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

Недоліки правового регулювання призупинення трудового договору з огляду на обставини, в яких приймалися зміни до законодавства та умови воєнного стану, довелося вирішувати судам. Розглядаючи спори зазначеної категорії КЦС ВС у складі Верховного Суду сформулював цілу низку правових висновків, які є важливими у правозастосуванні. Необхідно звернути увагу на дві групи справ: 1) спори у справах, в яких суд визнав незаконним призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця – справи № 522/4952/22, № 758/7636/23, № 465/3919/22, № 464/2944/22, № 521/9115/22, № 149/1089/22, № 161/7449/22 тощо; 2) спори у справах, в яких суд визнав призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця таким, що відповідає нормам закону – № 243/442/23, № 754/5488/22, № 933/411/22, № 303/7508/22 та інші.

Так, визнаючи призупинення трудового договору з ініціативи роботодавця незаконним, Верховний Суд звернув увагу на обставини не-

можливості роботодавця у зв'язку з військовою агресією проти України надати працівнику роботу, а останнього її виконувати.

У справі № 922/831/23 відповідачем не було доведено об'єктивних обставин, пов'язаних з воєнним станом, які б перешкоджали позивачеві приходити на роботу та виконувати свою трудову функцію (завдання, посадові обов'язки). Сама по собі обставина значного відтоку жителів міста після введення воєнного стану на території України та погіршення фінансового стану підприємства не є тією обставиною, яка надає роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону № 2136-IX. Водночас відповідачем не надано судам доказів проведення як самої оптимізації виробничого процесу, так і того, чи відбулася така оптимізація саме у період видачі наказу про призупинення дії трудового договору з позивачем, і чи скорочено внаслідок такої оптимізації його посаду [4]. Погіршення фінансового стану підприємства [5] як і зменшення фактичних обсягів (показників) запланованих робіт [6] також не є тими обставинами, які надають роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону № 2136-IX.

У справі № 149/1089/22 [7], справі № 161/7449/22 [8] Верховний Суд виснував, що зменшення кількості пацієнтів санаторію, медичного закладу, після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити працівника роботою. У зазначених справах суд визнав призупинення дії трудового договору з працівником незаконним.

Виходячи із обставин справи № 933/411/22 наказом КЗ «Олександрівська мистецька школа» фактично визнано неможливість для педагогічних працівників закладу, враховуючи його специфіку, виконувати в дистанційному режимі трудові обов'язки в обсязі, визначеному освітніми програмами, а для роботодавця – створити умови педагогічним працівникам для виконання трудових обов'язків, приймаючи до уваги необхідність збереження життя і здоров'я учнів, педагогічних та інших працівників та відсутність в приміщенні закладу укриття для здо-

бувачів мистецької освіти і працівників. Суд відмовив у задоволенні позову викладачу спеціального фортепіано до мистецької школи виходячи з неможливості організувати роботу викладачам в дистанційному режимі. Таким чином, у зазначеній справі роботодавець, приймаючи рішення про призупинення дії трудового договору, керувався необхідністю збереження життя і здоров'я учнів, педагогічних та інших працівників та відсутністю в приміщенні закладу укриття для здобувачів мистецької освіти і працівників. Отже, враховуючи близьке територіальне розташування підприємства до зони бойових дій (навчальний заклад знаходиться на території Олександрівської селищної ради Донецької області), призупинення роботодавцем трудового договору відповідає вимогам закону [9].

Важливим питанням, на яке звернув увагу суд при вирішенні цієї категорії справ, є кількість працівників, з якими трудові відносини призупинені. Так, у справі № 465/3919/22 встановлено, що дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем. Тобто із переважною більшістю колективу підприємства дію трудових договорів призупинено не було. Верховний Суд зазначив, що оскільки суди дійшли вірного висновку про відсутність правових підстав для застосування положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», тому не підлягає застосуванню частина четверта цієї статті про те, що 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. Таким чином, суди обґрунтовано поклали на відповідача обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за весь час його перебування у вимушеному прогулі [10].

У справі № 161/8196/22 про визнання незаконним призупинення дії трудового договору, як на час видачі оспорюваних наказів про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, державне підприємство («Волинський стандартметрологія» здійснювало свій ос-

новний вид діяльності та надавало послуги з метрології, сертифікації та стандартизації та інші, про що свідчать, зокрема, накази про виплату премій працівникам підприємства, де підставою виплати вказано «за досягнуті показники фінансово-господарської діяльності підприємства» та «за досягнуті результати діяльності підприємства – виконання та перевищення планових завдань по наданню метрологічних та інших платних послуг. Роботодавець вибірково призупинив дію трудових договорів з окремими працівниками, зокрема і з позивачем. Із переважною більшістю колективу підприємства дію трудових договорів призупинено не було. Таким чином, Верховний Суд вказав на незаконність дії відповідача, які позбавили позивача можливості працювати, і залишив в силі рішення суду першої інстанції, який обґрунтовано поклав на відповідача обов'язок відшкодувати йому середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі [11].

Натомість у справі № 754/5488/22 роботодавцем було тимчасово призупинено дію трудових договорів фактично із усіма працівниками, які перебували у трудових відносинах, у зв'язку із неможливістю забезпечити працівників роботою. Список таких працівників було наведено у додатку до наказу, зокрема і позивачки. Отже, Верховний Суд погодився із висновками суду апеляційної інстанції про недоведеність позивачкою порушення її трудових прав внаслідок прийняття роботодавцем оскарженого наказу щодо призупинення трудового договору [12].

Підсумовуючи зазначене, необхідно виснувати, що у справах, в яких не було встановлено порушень трудових прав працівника з боку роботодавця, об'єктивними причинами для призупинення дії трудового договору, зокрема, були такі: ведення бойових дій безпосередньо у місці (місцевості) розташування підприємства, близьке територіальне розташування підприємства до зони бойових дій, ракетні удари (справа № 243/442/23, справа № 303/7508/22). Важливо відмітити, що у зазначених випадках роботодавець тимчасово призупиняв дію трудових договорів фактично із усіма працівниками (а не з одним чи кількома), які перебували у трудових

відносинах, у зв'язку із неможливістю забезпечити їх роботою.

Згідно з позицією Верховного Суду, зокрема у справі № 149/1089/22, про абсолютну неможливість надання, а отже, і виконання роботи можуть свідчити, зокрема, й такі обставини: знищення в результаті бойових дій необхідних для виконання роботи працівником виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва або неможливість їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин; відсутність змоги перевести працівника на іншу роботу або залучити його до роботи за дистанційною формою організації праці [13].

У спорах, в яких встановлено відсутність підстав для призупинення дії трудового договору з ініціативи роботодавця на підставі статті 13 Закону № 2136-IX суди застосували до спірних правовідносин приписи частини другої статті 235 КЗпП України, яка регулює подібні за змістом відносини, та поклали на роботодавця обов'язок відшкодувати працівнику середній заробіток за час перебування у вимушеному прогулі.

Така позиція, на нашу думку, є цілком виправданою, тому вважаємо, що 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 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 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.

Отже, у разі скасування призупинення трудового договору судом у зв'язку з порушенням роботодавцем законодавства про працю при його винесенні (наприклад, призупинення дії тру-

дового 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.

Висновки. У результаті проведеного дослідження можливо дійти до наступних висновків. Аналіз практики Верховного Суду із окресленої проблематики свідчить про те, що в одному випадку встановлюючи вину роботодавця в незаконному призупиненні дії трудового договору суд правомірно, на нашу думку, застосовував частину першу, другу статті 235 КЗпП України, а в іншому випадку, оскільки була відсутня вина роботодавця, але були наявні об'єктивні причини для застосування норм статті 13 Закону № 2136-IX, правомірно відмовляв позивачам у стягненні середнього заробітку за вимушений прогул, оскільки саме за відсутності вини роботодавця у призупиненні трудового договору обов'язок по відшкодуванню шкоди (втраченого заробітку) покладено на державу агресора.

Література

1. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
2. Постанова КІЦС ВС від 14 вер. 2023 р. у справі № 754/5488/22 (провадження № 61-6588св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>.
3. Коментар Мінекономіки до Закону України від 15 бер. 2022 р. № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». *Офіційний сайт Міністерства економіки України*. URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136->

ikhproorganizatsiiutrudovikhvidnosinvumo-
vakhvonnogostanu.

4. Постанова КЦС ВС від 26 вер. 2024 р. у справі № 922/831/23 (638/2126/23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121922009>.

5. Постанова КЦС ВС від 27 бер. 2024 р. у справі № 753/12518/22 (провадження № 61-13202св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117974809>.

6. Постанова КЦС ВС від 07 лют. 2024 р. у справі № 521/9115/22 (провадження № 61-2170св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179803>.

7. Постанова КЦС ВС від 21 черв. 2023 року у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.

8. Постанова КЦС ВС від 15 вер. 2023 р. у справі № 161/7449/22 (провадження № 61-735св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113654753>.

9. Постанова КЦС ВС від 17 квітня 2024 р. у справі № 933/411/22 (провадження № 61-13296св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800>.

10. Постанова КЦС ВС від 28 лют. 2024 р. у справі № 465/3919/22 (провадження № 61-17848св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117554919>.

11. Постанова КЦС ВС від 31 січ. 2024 р. у справі № 161/8196/22 (провадження № 61-6897св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>.

12. Постанова КЦС ВС від 14 вер. 2023 р. у справі № 754/5488/22 (провадження № 61-6588св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>.

13. Постанова КЦС ВС від 21 черв. 2023 р. у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.

References

1. Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu: Zakon Ukrainy vid 15 ber. 2022 r. № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.

2. Postanova KTSS VS vid 14 ver. 2023 r. u spravi № 754/5488/22 (provadzhennia № 61-6588sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113454780>.

3. Komentar Minekonomiky do Zakonu Ukrainy vid 15 ber. 2022 r. № 2136-IX «Pro orhanizatsiiu trudovykh vidnosyn v umovakh voiennoho stanu». Ofitsiinyi sait Ministerstva ekonomiky Ukrainy. URL: <https://me.gov.ua/documents/detail?lang=uk-ua&id=7ca63edc-a033-4a4e-a29b-9157cb5a69a2&title=komentarminekonomikidozakonuukrainivid15-bereznia2022-r-2136-ikhproorganizatsiiutrudovikhvidnosinvumo-vakhvonnogostanu>.

4. Postanova KTSS VS vid 26 ver. 2024 r. u spravi № 922/831/23 (638/2126/23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121922009>.

5. Postanova KTSS VS vid 27 ber. 2024 r. u spravi № 753/12518/22 (provadzhennia № 61-13202sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117974809>.

6. Postanova KTSS VS vid 07 liut. 2024 r. u spravi № 521/9115/22 (provadzhennia № 61-2170sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179803>.

7. Postanova KTSS VS vid 21 cherv. 2023 r. u spravi № 149/1089/22 (provadzhennia № 61-292sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.

8. Postanova KTSS VS vid 15 ver. 2023 r. u spravi № 161/7449/22 (provadzhennia № 61-735sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113654753>.

9. Postanova KTSS VS vid 17 kvit. 2024 r. u spravi № 933/411/22 (provadzhennia № 61-13296sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800>.

10. Postanova KTSS VS vid 28 liut. 2024 r. u spravi № 465/3919/22 (provadzhennia № 61-17848sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117554919>.

11. Postanova KTSS VS vid 31 sich. 2024 r. u spravi № 161/8196/22 (provadzhennia № 61-6897sv23). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>.

12. Postanova KTSS VS vid 14 ver. 2023 r. u spravi № 754/5488/22 (provadzhennia № 61-

Liudmyla Garashchenko

SUSPENSION OF EMPLOYMENT CONTRACT: ANALYSIS OF COURT PRACTICE

Civil Cassation Court within the Supreme Court
Air Forces Avenue, 28, 03063, Kyiv, Ukraine
E-mail: l.p.garashchenko@gmail.com

Purpose: to outline the main issues that arise when applying legislature regarding the suspension of employment contracts based on the analysis of court practice. **Research methods:** to achieve the research goal, methods of synthesis, analysis, generalization, comparison, forecasting, dialectical and others were used. **Results:** the analysis of court practice indicates that in cases where no violations of employees' labour rights by employers were established, the absolute impossibility for employer to provide work were, in particular: hostilities taking place directly in the area (locality) of the enterprise, proximity of the enterprise to a combat zone, missile strikes. In these cases, the employer temporarily suspended the employment contracts with virtually all employees (rather than one or a few) who had an employment relationship with the employer. Absolute impossibility to provide and thus to perform work is also evidenced by circumstances such as: destruction as a result of hostilities of necessary production, organisational, technical capabilities, production facilities essential for performing work, or the impossibility of their functioning through objective reasons not dependent on the employer; the inability to transfer an employee to another job or involve him in remote work. The practice of the Supreme Court regarding the application of Article 235 of the Labour Code of Ukraine concerning the compensation of average wages during forced absenteeism in the cases of suspension of the employment contract has been analysed. **Discussion:** under the conditions of martial law, the Code does not provide for a mechanism for compensation (lost wages) from the aggressor state. Similarly, the norms of the Labour Code do not envisage a corresponding compensation mechanism in cases of abuse by the employer of the norms of Article 13 of Code № 2136-IX. By applying the analogy of the law, the court, establishing the employer's guilt in the unlawful suspension of the employment contract, awarded the average monthly wage for forced absenteeism based on parts 1 and 2 of Article 235 of the Labour Code of Ukraine.

Key words: suspension of the employment contract; protection of labour rights; labour rights; employee; employer; compensation of average wages for forced absenteeism by the employer.

Стаття надійшла до редакції 10.03.2025