



Верховний
Суд

ОГЛЯД судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

щодо застосування норм трудового законодавства
в умовах воєнного стану
(актуальна практика)

Рішення, внесені до ЄДРСР,
з 2023 року до квітня 2026 року



Supreme LAB

База правових позицій

ЗМІСТ

Розділ І. Переведення, відсторонення та зміна істотних умов праці.....	6
1.1. Чи вимагає зміна істотних умов праці доведення реальних змін в організації виробництва?	6
1.2. Чи вважається правомірним відсторонення водія від роботи в разі його відмови від проходження медичного огляду при погіршенні стану здоров'я під час виконання трудових обов'язків?.....	7
1.3. Чи має право роботодавець під час воєнного стану перевести працівника на іншу роботу без його згоди?.....	8
Розділ ІІ. Призупинення дії трудового договору	10
2.1. За яких умов допускається призупинення дії трудового договору під час воєнного стану та чи підлягає стягненню з роботодавця середній заробіток за цей період?.....	10
2.2. Чи вимагає призупинення дії трудового договору під час воєнного стану доведення роботодавцем неможливості надання роботи?.....	11
2.3. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з педагогічним працівником в умовах воєнного стану за наявності обов'язкової евакуації та відсутності укриття в закладі освіти?	13
2.4. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з медичним працівником у зоні бойових дій, якщо працівник не евакуювався і висловлює готовність працювати?.....	14
2.5. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з працівником закладу охорони здоров'я, якщо установа відновила діяльність на підконтрольній Україні території, а працівник висловив готовність до роботи?	15
Розділ ІІІ. Розірвання трудового договору	16
3.1. Чи є правомірним звільнення працівника за п. 6 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з відмовою від переведення до іншої місцевості в умовах воєнного стану, якщо роботодавець запровадив дистанційну форму роботи?.....	16
3.2. Чи є створення роботодавцем нестерпних умов праці для одного працівника достатнім доказом різновиду психологічного тиску?.....	18
3.3. Чи є правомірним звільнення працівника за угодою сторін, якщо він заперечує підписання заяви про звільнення?.....	19
3.4. Чи є дискримінацією та чи перешкоджає звільненню працівника призупинення трудового договору під час дії воєнного стану?.....	21
3.5. Чи є правомірним звільнення працівника у зв'язку з втратою довір'я під час тимчасової непрацездатності в умовах воєнного стану та які наслідки порушення порядку такого звільнення?	22
3.6. Чи є перебування працівника на лікуванні після звільнення поважною причиною для поновлення місячного строку звернення до суду?	23

3.7. Які умови є обов'язковими для звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення роботою внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП) та чи обмежений обов'язок роботодавця пропонувати вакансії лише в межах одного підрозділу?	25
3.8. Чи є введення воєнного стану та призупинення діяльності підприємства автоматичною підставою для звільнення працівника за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України?	26
3.9. Чи є правомірним звільнення працівника під час відпустки в період воєнного стану без відтермінування дати звільнення до дня виходу на роботу?	27
3.10. Чи є перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати підставою для звільнення за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України?	29
3.11. Чи є незадовільні результати позапланової перевірки знань автоматичною підставою для звільнення за «недостатню кваліфікацію»?	30
3.12. Чи є введення воєнного стану автоматичною підставою для визнання причин неявки на роботу поважними?	31
3.13. Чи вважається перебування працівника в зоні активних бойових дій поважною причиною відсутності на роботі?	34
3.14. Чи є прогулом невихід на роботу під час дії воєнного стану працівника, який виконував обов'язки дистанційно за розпорядженням роботодавця та не був належно ознайомлений з наказом про повернення до офісного режиму?	35
3.15. Чи має право роботодавець відмовити в наданні відпустки без збереження заробітної плати працівнику-ВПО, якщо він залучений до виконання мобілізаційного завдання?	36
Розділ IV. Соціально-трудова гарантія та оплата праці	37
4.1. Чи підлягає стягненню з роботодавця середній заробіток у разі визнання призупинення дії трудового договору незаконним?	37
4.2. Чи зберігаються за працівником, який під час дії особливого періоду уклав контракт про проходження військової служби, гарантії щодо збереження місця роботи та посади в разі його звільнення за появу на роботі в нетверезому стані?	39
4.3. Чи зберігається середній заробіток за працівником, призваним на військову службу, до набрання чинності Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX (до 19 липня 2022 року)?	40
4.4. Чи поширюється на працівників, яких було призвано на військову службу до набрання чинності Законом № 2352-IX, скасування обов'язку роботодавця зберігати за ними середній заробіток?	41
4.5. Чи зберігається середній заробіток за науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу, після 19 липня 2022 року?	43

4.6. Чи звільняють окупація населеного пункту та бойові дії роботодавця від обов'язку виплачувати заробітну плату працівникам, якщо роботодавець не призупинив дію трудового договору та не оголосив простій?	44
4.7. Чи зберігається за працівником середній заробіток після мобілізації, якщо договір уже було призупинено?	46
4.8. Чи має право суд зобов'язати роботодавця завершити оцінювання мобілізованого працівника для виплати премії?	47
Розділ V. Відшкодування шкоди	48
5.1. Чи несе роботодавець – об'єкт критичної інфраструктури – відповідальність за відшкодування моральної шкоди в разі загибелі працівника від вибухового пристрою держави-окупанта під час виконання трудових обов'язків?	48
5.2. На кого покладається обов'язок щодо відшкодування моральної шкоди, завданої смертю працівника під час виконання трудових обов'язків внаслідок воєнних дій держави-агресора?	50
Розділ VI. Доказування	51
6.1. На кого покладається тягар доведення законності звільнення працівника згідно з міжнародними стандартами?	51
6.2. На кого відповідно до міжнародних стандартів покладається тягар доведення законності переведення працівника на іншу посаду, якщо він до видання наказу про переведення відкликав подану ним заяву про переведення?	52

Перелік скорочень

ВС	Верховний Суд
ВС у складі ОП КЦС	Верховний Суд у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду
КЗпП України	Кодекс законів про працю України
ЗУ	Закон України
КМУ	Кабінет Міністрів України
ЗСУ	Збройні сили України
АТ	Акціонерне товариство
ПрАТ	Приватне акціонерне товариство
ТОВ	Товариство з обмеженою відповідальністю
ДП	Державне підприємство
ДЗ	Державний заклад
КП	Комунальне підприємство
КЗ	Комунальний заклад
КНП	Комунальне некомерційне підприємство
ДСП	Державне спеціалізоване підприємство
ВП	Відокремлений підрозділ
ВПО	Внутрішньо переміщена особа
рф	російська федерація

Розділ І. Переведення, відсторонення та зміна істотних умов праці

1.1. Чи вимагає зміна істотних умов праці доведення реальних змін в організації виробництва?

Зміна істотних умов праці (розміру оплати праці, режиму роботи тощо) є законною, якщо вона зумовлена реальними змінами в організації виробництва і праці. У період воєнного стану повідомлення працівника про такі зміни здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов. Якщо працівник відмовляється продовжувати роботу в нових умовах, його звільнення за п. 6 ст. 36 КЗпП України є правомірним.

Позивач звернулася до суду з позовом до ПрАТ «СКМ» про визнання незаконними та скасування наказів, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. На обґрунтування позовних вимог зазначала, що вона працювала у відповідача на посаді менеджера відділу внутрішнього аудиту. У липні 2022 року роботодавець видав наказ про зміну істотних умов праці, а саме встановлення позивачу посадового окладу в розмірі 6 500,00 грн та неповного робочого дня тривалістю 2 години. Зміни обґрунтовувалися наслідками військової агресії РФ, знищенням офісу в Маріуполі, евакуацією працівників та значним зменшенням обсягів господарської діяльності, що призвело до втрати актуальності більшості посадових завдань, які виконувала позивач. З новими умовами праці позивач не погодилася, після чого була звільнена на підставі п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Позивач уважала своє звільнення незаконним, стверджувала, що реальних змін в організації праці не відбулося, а її обов'язки не обмежувалися лише одним напрямком діяльності.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що роботодавець належним чином довів факт змін в організації виробництва і праці, вчасно повідомив працівника про нові умови, а позивач добровільно відмовилася від продовження роботи.

ВС погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Згідно з ч. 2 ст. 3 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», в редакції чинній на час виникнення спірних правовідносин, у період дії воєнного стану двомісячний термін попередження не застосовується – достатньо повідомити працівника до запровадження нових умов.

Зміна істотних умов праці може стосуватися як окремого працівника, так і цілого підрозділу. Суд встановив, що навантаження позивача реально зменшилося до 2 годин на день через припинення діяльності ряду активів холдингу.

Оскільки позивач письмово відмовилася від продовження роботи за зміненими умовами, припинення трудового договору за п. 6 ст. 36 КЗпП України відбулося з дотриманням вимог трудового законодавства України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі № 755/8135/22 (провадження № 61-11699св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122153596>

1.2. Чи вважається правомірним відсторонення водія від роботи в разі його відмови від проходження медичного огляду при погіршенні стану здоров'я під час виконання трудових обов'язків?

Роботодавець правомірно відсторонює водія від роботи без збереження заробітної плати, якщо працівник відмовляється від проходження обов'язкового позачергового медичного огляду після погіршення стану здоров'я під час виконання трудових обов'язків

04 лютого 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом до КП «Обласний центр екстреної медичної допомоги та медицини катастроф» Дніпропетровської обласної ради» про визнання незаконними та скасування наказів, зобов'язання вчинити певні дії, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди.

Обґрунтовуючи позовні вимоги, ОСОБА_1 посилався на те, що він працював на посаді водія 1-го класу автотранспортних засобів виїзної бригади Криворізької станції екстреної медичної допомоги за безстроковим договором. Влітку 2024 року його було відсторонено від роботи без збереження заробітної плати для проходження лікарсько-консультативної комісії з метою здійснення комплексної оцінки порушень функціональності організму та з'ясування його спроможності працювати на посаді водія виїзної бригади екстреної медичної допомоги. Вважав, що такі дії відповідача грубо порушують його конституційне право на працю.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, відмовив у задоволенні позову. Судові рішення мотивовано тим, що відповідач правомірно відсторонив позивача від роботи без збереження заробітної плати, тому що працівник відмовився проходити обов'язковий медичний огляд після погіршення стану здоров'я під час виконання трудових обов'язків. Таке відсторонення не є порушенням права на працю.

Верховний Суд погодився з висновками судів, зазначивши, що у разі відмови водія від проходження позачергового медичного огляду перевізник

зобов'язаний вжити заходів щодо недопущення водія до керування транспортним засобом відповідної категорії.

Статтею 46 КЗпП України встановлено вичерпний перелік випадків відсторонення працівника від роботи, відповідно до якого відсторонення працівників від роботи власником або уповноваженим ним органом допускається у разі: появи на роботі в нетверезому стані, у стані наркотичного або токсичного сп'яніння; відмови або ухилення від обов'язкових медичних оглядів, навчання, інструктажу і перевірки знань з охорони праці та протипожежної охорони; в інших випадках, передбачених законодавством.

При відстороненні працівника від роботи трудовий договір з ним не припиняється. Тобто трудові відносини з ним тривають. Такий працівник лише тимчасово не допускається до виконання ним функціональних обов'язків.

Пунктами 3.1, 3.2 розділу III наказу Міністерства охорони здоров'я, Міністерства внутрішніх справ України від 31 березня 2013 року № 65/80 «Про затвердження положення про медичний огляд кандидатів у водії та водіїв транспортних засобів» визначено, що, позачерговий медичний огляд водія транспортного засобу проводиться за направленням перевізника на підставі медичних даних про стале погіршення стану здоров'я водія чи виявлення ознак захворювання або вади, визначених у Переліку.

Оскільки позивач не пройшов лікарсько-консультативну комісію, яку повинен був пройти, то прийняте рішення відповідача про відсторонення його від роботи без збереження заробітної плати є правомірним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 04 лютого 2026 року у справі № 216/5482/24 (провадження № 61-4348св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/133947176>

1.3. Чи має право роботодавець під час воєнного стану перевести працівника на іншу роботу без його згоди?

У період дії воєнного стану роботодавець має право перевести працівника на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором, без його згоди (крім переведення на роботу в іншу місцевість, на території якої тривають активні бойові дії), якщо така робота не протипоказана за станом здоров'я та здійснюється для ліквідації наслідків бойових дій. Відмова працівника від виконання наказу про таке переведення у місцевість, яку не віднесено до територій активних бойових дій, є порушенням трудової дисципліни. Повторне невиконання обов'язків після застосування заходу дисциплінарного стягнення (догани) є законною підставою для звільнення за пунктом 3 частини першої статті 40 КЗпП України

20 березня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження

справу за позовом ОСОБА_1 до ПАТ «Укрнафта» про визнання незаконними та скасування наказів про накладення дисциплінарних стягнень, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку.

На обґрунтування заявлених вимог позивач, який працював слюсарем в Івано-Франківській області, уважав незаконним своє звільнення за систематичне невиконання обов'язків. Він зазначав, що роботодавець наказами перевів його на посаду підсобного робітника до Сумської області (Охтирський район) для ліквідації наслідків бойових дій (розчищення завалів, відновлення об'єктів). Позивач відмовився від переведення, мотивуючи це небезпекою для життя через близькість до зони бойових дій та незгодою сім'ї на переїзд. Також стверджував, що йому не виплатили аванс на переїзд.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у позові відмовив. Суди встановили, що переведення було законним, оскільки Комишанська громада Охтирського району не входила до офіційного переліку територій активних бойових дій. Робота була спрямована на відновлення критичної інфраструктури, а працівнику гарантувалася оплата та компенсації.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, зазначив, що звільнення є законним, оскільки в умовах війни обов'язок працівника забезпечувати відновлення інфраструктури у відносно безпечних регіонах за наказом роботодавця є пріоритетним.

Стаття 3 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дозволяє роботодавцю переводити працівника на роботу, не обумовлену договором, без його згоди для ліквідації наслідків бойових дій. Єдиним винятком є переведення в місцевість, де тривають активні бойові дії.

На підставі переліку, затвердженого наказом Мініреінтеграції № 75, встановлено, що місцевість переведення (с. Мала Павлівка) не належала до зон активних бойових дій. Отже, доводи позивача про небезпеку не були підтверджені офіційними даними.

Позивач спочатку отримав догану за першу відмову від переведення. Оскільки він повторно не виконав наступний наказ про переведення і попередню догану не було скасовано, роботодавець мав право застосувати звільнення за п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Відповідно до Конвенції МОП № 29 та Міжнародного пакту про громадянські і політичні права, робота, що вимагається під час надзвичайного стану або війни для забезпечення добробуту населення, не охоплюється поняттям «примусова праця».

Відсутність авансу на переїзд не є поважною причиною відмови, оскільки позивач взагалі не висловив згоди на переїзд та не звертався за виплатою авансу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 березня 2024 року у справі № 343/1551/22 (провадження № 61-11893св23) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118333811>.

Розділ II. Призупинення дії трудового договору

2.1. За яких умов допускається призупинення дії трудового договору під час воєнного стану та чи підлягає стягненню з роботодавця середній заробіток за цей період?

Сам по собі факт військової агресії не є безумовною підставою для призупинення дії трудового договору. Це виключний захід, який можливий лише за умови одночасного настання двох обставин: абсолютної неможливості роботодавця надати роботу та абсолютної неможливості працівника її виконувати. Якщо призупинення визнано судом незаконним, роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середній заробіток за весь час такого призупинення, застосовуючи за аналогією положення статті 235 КЗпП України

Позивач звернулася до суду з позовом до АТ «НАК «Нафтогаз України» про визнання незаконним та скасування наказу, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що вона перебувала у трудових відносинах з відповідачем. Після запровадження в Україні воєнного стану відповідач прийняв рішення про призупинення дії трудового договору та припинення виплати заробітної плати.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився й апеляційний суд, задовольнив позов, оскільки не встановив, що на час видання оспорюваного наказу існували обставини, які б виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, тобто що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а працівника – виконувати її. При стягненні середнього заробітку суди застосували положення ст. 235 КЗпП України за аналогією до правовідносин у зв'язку з призупиненням дії трудового договору.

ВС у складі ОП КЦС погодився з висновками судів попередніх інстанцій, зазначивши, що сам по собі факт військової агресії проти України не є безумовною підставою для призупинення роботодавцем дії трудового договору. Формулювання положень ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «НАК «Нафтогаз України» від 14.04.2022 № 75 «Про призупинення дії трудового договору»), що дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, й використання сполучника «та» дозволяє зробити висновок, що саме настання цих двох обставин одночасно дозволяє використовувати призупинення трудового договору з працівником як тимчасову виключну подію.

Обов'язковість одночасного настання обставин неможливості роботодавця надати роботу і неможливості виконувати роботу працівником для застосування положень статті 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «НАК «Нафтогаз України» від 14 квітня 2022 року № 75 «Про призупинення дії трудового договору») є визначальною, оскільки можливість продовження виконання умов трудового

договору хоча б однією із сторін та пов'язані з такою можливістю правові наслідки для іншої сторони не породжують правових наслідків у зв'язку із призупиненням дії трудового договору, й в кінцевому результаті нівелюють необхідність / можливість застосування цієї норми закону.

У КЗпП України відсутня норма права, яка б у цій ситуації регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, оскільки це не є ні простоем, ні звільненням працівника. З урахуванням положень ст. 43 Конституції України найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації є застосування чч. 1, 2 ст. 235 КЗпП України.

Відновлення порушеного права працівника на працю повинно здійснюватись не тільки визнанням наказу про призупинення дії трудового договору з працівником незаконним й поновленням дії трудового договору, а так само виплатою роботодавцем працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу, застосовуючи норми ст. 235 КЗпП України.

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України, у випадку обґрунтованості призупинення дії трудового договору. Якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі.

Детальніше з текстом постанови ВС у складі ОП КЦС від 05 травня 2025 року у справі № 758/4178/22 (провадження № 61-6935сво24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>

2.2. Чи вимагає призупинення дії трудового договору під час воєнного стану доведення роботодавцем неможливості надання роботи?

Призупинення дії трудового договору можливе лише за умови абсолютної неможливості надання та виконання роботи обома сторонами через збройну агресію. Якщо роботодавець продовжує функціонувати (навіть при зменшенні обсягів діяльності), а працівник перебуває на безпечній території та готовий до праці, таке призупинення є неправомірним, а працівник має право на виплату середнього заробітку за час незаконного відсторонення

20 вересня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у попередньому судовому засіданні касаційну скаргу АТ «Українська залізниця» у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання протиправним та скасування наказу в частині призупинення дії трудового договору, нарахування та виплату середньої заробітної плати за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона з 2007 року перебувала у трудових відносинах з відповідачем, працюючи на посаді

старшого ревизора відділу внутрішнього аудиту у м. Львові. У травні 2022 року наказом роботодавця простій для неї було припинено, але одночасно призупинено дію трудового договору до закінчення воєнного стану.

Позивач вважала ці дії незаконними, оскільки підприємство не припиняло діяльності, надавало послуги з перевезень та здійснювало закупівлі. Вона наголошувала, що має можливість виконувати обов'язки, перебуваючи у Львові, де не ведуться активні бойові дії, а роботодавець має технічні можливості надати їй роботу.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що товариство не довело наявності передбачених законом підстав для призупинення дії трудового договору з позивачем, як і не доведено тієї обставини, що на час видання оскаржуваного наказу існували обставини, які виключали можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, тобто, що існувала абсолютна неможливість роботодавця надати роботу, а у працівника її виконувати.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та виснував, що як на час видання оспорюваного наказу про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, АТ «Українська залізниця» здійснювало свій основний вид діяльності та надавало послуги як національний перевізник вантажів та пасажирів. Дію трудових договорів відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками. Із переважною більшістю колективу АТ «Українська залізниця» дію трудових договорів не призупинено.

Саме по собі зменшення замовлень чи збитковість показників не свідчать про неможливість забезпечити позивача роботою.

Оскільки у справі не встановлено обставин неможливості надання відповідачем роботи у зв'язку з військовою агресією рф проти України, а позивачу – її виконувати, тому призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним.

За аналогією до ст. 235 КЗпП України незаконне призупинення договору тягне за собою обов'язок роботодавця відшкодувати середню заробітну плату за весь час позбавлення працівника можливості працювати.

Суд підтвердив, що через дію карантину (COVID-19) строки звернення до суду продовжувалися, тому позов було подано вчасно.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 вересня 2024 року у справі № 444/2538/23 (провадження № 61-7113св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121847230>

Подібні висновки неодноразово викладено у постановках Верховного Суду, зокрема, від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22 (провадження № 61-292св23), від 28 лютого 2024 року у справі № 465/3919/22 (провадження № 61-17848св23), від 27 листопада 2024 року у справі № 465/4855/23 (провадження № 61-6755св24), від 17 квітня 2026 року у справі № 203/5640/23 (провадження № 61-1018св25)

2.3. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з педагогічним працівником в умовах воєнного стану за наявності обов'язкової евакуації та відсутності укриття в закладі освіти?

Призупинення дії трудового договору є правомірним, якщо через збройну агресію роботодавець об'єктивно не може забезпечити працівника роботою, а працівник – виконувати її. Для освітніх закладів у зоні бойових дій (зокрема, Донецької області) неможливість надання роботи підтверджується сукупністю факторів: проведенням обов'язкової евакуації населення, відсутністю в приміщенні закладу облаштованих укриттів та об'єктивною складністю організації якісного дистанційного навчання за мистецьким профілем

Позивач звернулася до суду з позовом до КЗ «Олександрівська мистецька школа» Олександрівської селищної ради Донецької області про визнання протиправним і скасування наказу про призупинення дії трудового договору та зобов'язання нарахування і виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посилаючись на те, що вона працювала у комунальному закладі викладачем спеціального фортепіано. У серпні 2022 року відповідач видав наказ про призупинення дії трудового договору з нею. Рішення було обґрунтоване запровадженням воєнного стану, розпорядженням Кабінету Міністрів України про обов'язкову евакуацію населення Донецької області, відсутністю у школі найпростіших укриттів (що підтверджено відповідним актом) та значним скороченням видатків бюджету громади.

Позивач вважала призупинення незаконним, стверджуючи, що школа не пошкоджена, а вона має можливість виконувати роботу дистанційно, як це вже відбувалося на початку повномасштабного вторгнення.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, відмовив у задоволенні позову, мотивуючи своє рішення тим, що з метою збереження життя і здоров'я учнів та педагогів, беручи до уваги відсутність можливості в подальшому здійснювати роботу із навчанням здобувачів позашкільної освіти у дистанційному режимі, відповідач мав законні підстави для призупинення дії трудового договору.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

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 (ч. 1 ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Наказом відповідача було визнано неможливим організувати повноцінний навчальний процес у дистанційному режимі з урахуванням специфіки мистецької

освіти та відсутності доступу до початкової мистецької освіти в умовах евакуації. Позивач цей наказ не оскаржувала.

Відсутність укриття в приміщенні закладу унеможливлює створення безпечних умов праці для педагогів та учнів, що є додатковим підтвердженням неможливості надання роботи в натурі.

Роботодавець довів наявність об'єктивних причин (евакуація, відсутність безпечних умов, фінансові обмеження), які у своїй сукупності роблять надання роботи неможливим.

Верховний Суд підкреслив, що на час призупинення за працівником зберігається робоче місце, а відшкодування виплат покладається на державу-агресора.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 17 квітня 2024 року у справі № 933/411/22 (провадження № 61-13296св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/118485800>

2.4. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з медичним працівником у зоні бойових дій, якщо працівник не евакуювався і висловлює готовність працювати?

Призупинення дії трудового договору є правомірним, якщо через збройну агресію роботодавець об'єктивно не може забезпечити працівника роботою, а працівник – виконувати її. Для медичних установ у зоні активних бойових дій (зокрема, у м. Слов'янську) неможливість надання роботи підтверджується припиненням діяльності стаціонарних відділень, передачею приміщень для потреб держави та об'єктивною неможливістю гарантувати безпеку персоналу та пацієнтів

Позивач звернулася до суду з позовом до КНП «Обласна клінічна психіатрична лікарня м. Слов'янськ» про визнання незаконним та скасування наказу про призупинення трудового договору, зобов'язання виплатити середній заробіток за час вимушеного прогулу та надати додаткову відпустку. Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала завідувачкою відділення у КНП «Обласна клінічна психіатрична лікарня м. Слов'янськ». У серпні 2022 року роботодавець видав наказ про призупинення дії трудового договору з нею, мотивуючи це припиненням діяльності стаціонарних відділень через активні бойові дії та відсутністю необхідних комунікацій (опалення, води). Позивач вважала наказ незаконним, стверджувала, що вона не евакуювалася з міста і була готова в будь-який час приступити до виконання обов'язків. Також вона наголошувала, що є опікуном недієздатної особи, що мало б надавати їй додаткові гарантії захисту.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив частково, скасував призупинення дії наказу за період

з 01 до 04 серпня 2022 року, оскільки наказ від 05 серпня не міг діяти «заднім числом», та зобов'язав надати додаткову відпустку. В іншій частині – щодо незаконності призупинення договору в цілому – у позові відмовив, оскільки роботодавець не міг забезпечити безпечні умови праці.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, підкресливши, що право на призупинення договору в таких умовах є вимушеним кроком, спрямованим на збереження життя працівників у ситуації, коли надання роботи за спеціальністю є фактично неможливим.

Оскільки стаціонарні відділення лікарні не функціонували через близькість до лінії фронту, а приміщення були передані для потреб держави, роботодавець не мав технічної та організаційної можливості надати роботу завідувачці стаціонарного відділення.

Суд встановив, що специфіка роботи лікаря-психіатра стаціонару виключає можливість виконання обов'язків дистанційно.

Статус позивача як опікуна особи з інвалідністю не перешкоджає призупиненню дії договору, оскільки цей захід не є звільненням і не припиняє трудових відносин.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23 (провадження № 61-417св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117527647>

2.5. Чи є правомірним призупинення дії трудового договору з працівником закладу охорони здоров'я, якщо установа відновила діяльність на підконтрольній Україні території, а працівник висловив готовність до роботи?

Якщо роботодавець перемістився на підконтрольну Україні територію та частково відновив свою діяльність, він не позбавлений об'єктивної можливості надати роботу працівнику, зокрема шляхом переведення в іншу місцевість. У такому разі призупинення договору є неправомірним, а працівник має право на виплату середнього заробітку за аналогією до статті 235 КЗпП України

Позивачка звернулася до суду з позовом до КНП «ОД м. Маріуполь» про визнання незаконним і скасування наказу про призупинення дії трудового договору та стягнення середнього заробітку за час призупинення дії трудового договору, посилаючись на те, що вона з 1996 року працювала завідуючою диспансерним відділенням КНП «ОД м. Маріуполь». Після окупації Маріуполя установа перемістилася до м. Києва, про що працівників поінформували через месенджер Viber. Позивач повідомила керівництво про свою готовність виконувати обов'язки у Києві, однак зазначила про необхідність фінансової допомоги для переїзду та забезпечення житлом. 22.08.2022 роботодавець видав наказ про призупинення дії трудового договору з нею, обґрунтовуючи це руйнуванням

бази у Маріуполі та окупацією міста. Позивач вважала це рішення незаконним та дискримінаційним, оскільки диспансер фактично відновив роботу на новому місці.

Суд першої інстанції позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що призупинення дії трудового договору з позивачем здійснено без належної правової підстави. Відповідач не довів абсолютну неможливість обох сторін виконувати свої трудові обов'язки.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив за необґрунтованістю позовних вимог.

Верховний Суд не погодився з рішенням апеляційного суду, постанову скасував, рішення суду першої інстанції щодо утримання податків змінив, зазначивши, що право на призупинення договору не є абсолютним, воно застосовується лише тоді, коли бойові дії виключають будь-яку можливість сторін виконувати умови договору.

Оскільки з липня 2022 року диспансер відновив діяльність у м. Києві, відповідач мав організаційну можливість забезпечити позивачку роботою.

Відсутність згоди працівника на переїзд за нових умов може бути підставою для припинення договору за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП (відмова від переведення), але не є законною підставою для призупинення договору за ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Незаконне призупинення порушує конституційне право на оплату праці, тому роботодавець зобов'язаний відшкодувати середній заробіток за весь час вимушеного прогулу.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 14 лютого 2024 року у справі № 201/791/23 (провадження № 61-11881св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117074248>.

Розділ III. Розірвання трудового договору

3.1. Чи є правомірним звільнення працівника за п. 6 ст. 36 КЗпП України у зв'язку з відмовою від переведення до іншої місцевості в умовах воєнного стану, якщо роботодавець запровадив дистанційну форму роботи?

Відмова працівника від переїзду до іншої місцевості разом із підприємством є підставою для звільнення за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Наявність дистанційного режиму роботи не перешкоджає праву роботодавця змінювати офіційне місце дислокації структурного підрозділу чи робочого місця працівника.

Позивач звернувся до суду з позовом до ДП «Адміністрація морських портів» про визнання незаконним та скасування наказу, поновлення на роботі,

стягнення заробітної плати та середнього заробітку за час вимушеного прогулу, посиляючись те що, він працював у відповідача на посаді директора департаменту внутрішнього аудиту підприємства у м. Києві. У грудні 2022 року наказом підприємства запроваджено зміни в організації праці, а саме місце роботи працівників апарату управління змінено з м. Києва на м. Одесу. Роботодавець обґрунтував це необхідністю наближення управління до філій (портів) у південних регіонах та раціональним використанням ресурсів. Позивач був ознайомлений із повідомленням, проте висловив незгоду з переведенням до м. Одеси, а в січні 2023 року його звільнили за п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України. Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки на підприємстві діяв дистанційний режим роботи, а фактичних змін в організації виробництва, на його думку, не відбулося.

Справу суди розглядали неодноразово.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, визнав незаконним наказ відповідача про звільнення позивача, поновив позивача на роботі та стягнув на його користь середній заробіток за час вимушеного прогулу. У решті позову відмовлено.

Апеляційний суд, повторно переглядаючи справу в апеляційному порядку, погодився з висновками суду першої інстанції. Постанову апеляційного суду мотивовано тим, що суд першої інстанції дійшов обґрунтованого висновку про те, що звільнення позивача з роботи було проведено із порушенням вимог закону, та, як наслідок, правомірно задовольнив позовні вимоги позивача про визнання незаконним наказу про звільнення, поновлення на посаді директора департаменту внутрішнього аудиту апарату управління ДП «Адміністрація морських портів» з 17.01.2023 із стягненням з відповідача на користь позивача середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

ВС не погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій, судові рішення в частині задоволених позовних вимог скасував, ухвалив у цій частині нове рішення, яким відмовив у задоволенні цих вимог з огляду на таке.

Переведення в іншу місцевість разом із підприємством є зміною істотних умов праці. Роботодавець у межах своїх повноважень має право визначати місцезнаходження робочих місць.

Відповідно до ч. 2 ст. 3 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період воєнного стану двомісячний строк попередження про зміну істотних умов праці не застосовується – повідомлення має бути надане до запровадження таких умов. Відповідач дотримався цього порядку.

Питання наявності чи відсутності на підприємстві дистанційного режиму роботи не має правового значення для дослідження питання зміни офіційного місця роботи працівника.

Хоча позивач був членом виборного органу профспілки, її відмова у наданні згоди на звільнення була визнана судом необґрунтованою. Профспілка не навела правових аргументів щодо незаконності зміни місця

роботи, а лише посилалася на порушення строків звернення, що не є достатньою підставою для відмови.

ВС виснував, що оскільки працівник відмовився продовжувати роботу в нових умовах (у м. Одесі), роботодавець мав законні підстави для припинення трудового договору.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 серпня 2025 року у справі № 752/2048/23 (провадження № 61-11332св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129582387>.

3.2. Чи є створення роботодавцем нестерпних умов праці для одного працівника достатнім доказом різновиду психологічного тиску?

Створення роботодавцем нестерпних умов праці, що виражаються у примушуванні до щоденних поїздок до віддаленого місця роботи та необґрунтованій зміні посадової інструкції лише для одного працівника, є різновидом психологічного тиску, що свідчить про відсутність вільного волевиявлення на звільнення за власним бажанням

15 квітня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ГУ НП у Вінницькій області у справі за позовом ОСОБА_1 до ГУ НП у Вінницькій області про визнання протиправним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначала, що була звільнена з посади діловода поліції за власним бажанням (стаття 38 КЗпП України), проте її заява була наслідком тривалого психологічного тиску з боку начальника відділу. Тиск виражався у створенні нестерпних умов праці: її змусили щодня добиратися з м. Погребище (де вона проживає) до м. Липовець (місце роботи) рейсовими автобусами, що вимагало підйому о 5:00 ранку. Крім того, лише для неї було змінено посадову інструкцію, встановивши пряме підпорядкування начальнику відділу, тоді як інші діловоди мали стандартні інструкції без такої деталізації.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився суд апеляційної інстанції, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що відповідач створив нестерпні умови праці для позивача, що є різновидом психологічного тиску, а звільнення відбулося за відсутності дійсного волевиявлення працівника.

Верховний Суд погодився з висновками судів, зазначивши, що переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у статті 33 цього

Кодексу, та в інших випадках, передбачених законодавством (ч. 1 ст. 32 КЗпП України).

Тягар доведення законної підстави для звільнення або іншого обмеження прав працівника покладається на роботодавця.

При розгляді спорів про звільнення за ст. 38 КЗпП України суди повинні з'ясовувати, чи було справжнє волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу та перевіряти доводи про можливий примус з боку власника.

У цій справі встановлено, що позивача не було належним чином повідомлено про зміну істотних умов праці, а саме про зміну фактичного постійного місця роботи.

Створення умов, за яких працівник змушений щоденно прокидатися о 5:00 ранку та добиратися до роботи міжміським транспортом за відсутності інших способів вчасного прибуття, негативно впливає на фізичний та емоційний стан і є формою тиску.

Внесення змін до посадової інструкції щодо підпорядкування конкретній особі лише стосовно позивача (за умови відсутності таких вимог для аналогічних посад в інших відділах) є необґрунтованим та підтверджує факт здійснення психологічного впливу.

Оскільки позивач довела факт здійснення щодо неї тиску, що спонукало її до написання заяви, це свідчить про відсутність у неї вільної волі на звільнення, а отже, наказ про звільнення є протиправним.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 квітня 2026 року у справі № 143/254/24 (провадження № 61-8196св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/135926269>

3.3. Чи є правомірним звільнення працівника за угодою сторін, якщо він заперечує підписання заяви про звільнення?

Припинення трудового договору за угодою сторін (п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) є самостійною підставою, яка вимагає спільного волевиявлення сторін, спрямованого на припинення відносин у певний строк. У разі якщо працівник оскаржує таке звільнення, стверджуючи, що не підписував заяву про звільнення, тягар доказування цього факту покладається на нього. Неоплата працівником призначеної за його клопотанням судової почеркознавчої експертизи та ненадання необхідної кількості зразків підпису кваліфікуються як невиконання обов'язку щодо доказування своїх вимог, що дає суду підстави визнати звільнення правомірним.

01 квітня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом до Куп'янської міської військової адміністрації про визнання протиправним та скасування розпорядження, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював директором музичної школи у м. Куп'янську на умовах контракту. Після початку повномасштабного вторгнення місто було окуповане. У серпні 2022 року позивач дізнався, що його звільнено за угодою сторін з 19.06.2022 на підставі нібито поданої ним заяви. Позивач стверджував, що заяву не писав, у будівлі міської ради під час окупації не перебував, а розпорядження підписане неуповноваженою особою з використанням захопленої окупантами печатки.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення доведенням відповідачем наявності повноважень у особи, яка підписала розпорядження (заступника міського голови), згідно з правилами взаємозаміщення. Щодо підпису на заяві, то позивач, ініціювавши проведення почеркознавчої експертизи, не оплатив її та не надав зразків підпису, через що експертизу проведено не було.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Розглядаючи позовні вимоги щодо оскарження наказу про припинення трудового договору згідно з п. 1 ч. 1 ст. 36 КЗпП України (за угодою сторін), суди повинні з'ясувати: чи дійсно існувала домовленість сторін про припинення трудового договору за взаємною згодою; чи було волевиявлення працівника на припинення трудового договору в момент видання наказу про звільнення; чи не заявляв працівник про анулювання попередньої домовленості сторін щодо припинення договору за угодою сторін; чи була згода власника або уповноваженого ним органу на анулювання угоди сторін про припинення трудового договору.

Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою на це власника або уповноваженого ним органу і працівника.

Відповідно до ст. ст. 12, 81 ЦПК України, кожна сторона повинна довести обставини, на які вона посилається. Позивач стверджував про фальсифікацію підпису, але фактично перешкодив проведенню експертизи, не надавши зразків підпису на запит експерта.

Суд встановив, що заступника міського голови було затверджено на посаді законно, а розподіл обов'язків передбачав взаємозаміщення повноважень на час відсутності міського голови.

Доводи про те, що розпорядження було прийняте у вихідний день, не були предметом розгляду в судах першої та апеляційної інстанцій (не зазначалися у позові), тому не могли бути підставою для скасування рішень у касаційному порядку.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 01 квітня 2026 року у справі № 646/5778/23 (провадження № 61-8723св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/135576903>.

3.4. Чи є дискримінацією та чи перешкоджає звільненню працівника призупинення трудового договору під час дії воєнного стану?

Призупинення дії трудового договору не означає припинення трудових відносин і не забороняє роботодавцю розривати договір з власної ініціативи (зокрема, за пунктом 1 частини першої статті 40 КЗпП України). Факт звільнення працівника під час воєнного стану у період призупинення договору не свідчить про дискримінацію або «приховане покарання», якщо дії роботодавця зумовлені об'єктивними обставинами (знищення майна, окупація, брак фінансування) та стосуються значної кількості працівників

02 жовтня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув справу за позовом ОСОБА_1 до ДСП «Екоцентр» про скасування наказів, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що у вересні 2022 року роботодавець призупинив з ним дію трудового договору, мотивуючи це наслідками окупації зони відчуження: викраденням та знищенням засобів виробництва (дозиметрів та іншого обладнання), що підтверджувалося інвентаризаційними описами. У березні 2023 року на підприємстві відбулося скорочення штату через зменшення видатків держбюджету, і в травні позивача було звільнено. Позивач вважав ці дії незаконними, стверджуючи, що «абсолютної неможливості» виконувати роботу не було (мав власний дозиметр), а при звільненні не врахували його переважне право на залишення на роботі як ліквідатора аварії на ЧАЕС та члена сім'ї загиблого захисника України.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що сама по собі незгода позивача з проведенням відповідачем призупиненням дії трудового договору та скороченням посад і чисельності працівників не свідчить про порушення трудових прав позивача.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, зазначив, що призупинення трудових відносин з позивачем не носило щодо нього дискримінаційного характеру та не було прихованим дисциплінарним покаранням.

Відповідач довів, що засоби виробництва були знищені або викрадені внаслідок бойових дій та окупації, що унеможливило виконання позивачем його обов'язків. Твердження позивача про наявність власного приладу не підтверджені доказами.

Закон дозволяє припиняти трудові відносини (зокрема, за ініціативою роботодавця) у період, коли дію договору призупинено. Право визначати чисельність і штат працівників належить виключно власнику.

Роботодавець двічі звертався до позивача з проханням надати копію посвідчення для підтвердження статусу ліквідатора аварії на ЧАЕС, проте працівник

на ці запити не відповів. За таких обставин у роботодавця не було підстав відносити його до осіб з переважним правом на залишення на роботі.

Позивача було вчасно попереджено про вивільнення та запропоновано всі наявні вакантні посади, на переведення на які він не виявив згоди.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі № 754/8217/23 (провадження № 61-2489св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122253054>

3.5. Чи є правомірним звільнення працівника у зв'язку з втратою довір'я під час тимчасової непрацездатності в умовах воєнного стану та які наслідки порушення порядку такого звільнення?

В умовах воєнного стану звільнення працівника за втрату довір'я під час тимчасової непрацездатності допускається, однак датою звільнення має бути визначено перший робочий день після закінчення лікарняного. Порушення цієї вимоги є підставою для зміни судом дати звільнення та стягнення з роботодавця середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні.

18 березня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за її позовом до голови Одеської обласної ради, Одеської обласної ради та КНП «Одеський обласний центр соціально значущих хвороб» про визнання незаконними розпоряджень, рішення про звільнення та стягнення коштів.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що вона працювала на посаді генерального директора КНП «ООЦСЗХ» ООР. У червні 2022 року стосовно неї було розпочато службове розслідування за фактами неналежного виконання службових обов'язків, що призвело до матеріальної шкоди (необґрунтоване списання продуктів, нестача обладнання на суму понад 2 млн грн тощо). Розпорядженням від 12.07.2022 позивача було звільнено у зв'язку з втратою довір'я (п. 2 ст. 41 КЗпП) з 14.07.2022. Позивач уважала звільнення незаконним, оскільки на момент видання розпорядження перебувала на лікарняному.

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, мотивуючи своє рішення порушенням відповідачем норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції. Рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, вважаючи звільнення за втрату довір'я обґрунтованим. Щодо перебування на лікарняному апеляційний суд зазначив, що позивач не заявляла вимоги про зміну дати звільнення.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду щодо дотримання норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади,

проте змінив рішення в частині дати звільнення та розміру стягнених коштів з огляду на таке.

Апеляційний суд установив численні порушення з боку керівника, що є підставою для втрати довір'я до особи, яка безпосередньо обслуговує матеріальні цінності.

Статтею 5 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період воєнного стану звільнення під час хвороби дозволено, але дата звільнення обов'язково має бути першим робочим днем після завершення непрацездатності.

Ураховуючи вимоги ст. 40 КЗпП України, ст. 5 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», роботодавець мав звільнити позивача у перший робочий день, наступний за днем закінчення тимчасової непрацездатності, тобто 08.08.2022.

Суд апеляційної інстанції встановив ці порушення, однак помилково вважав, що зміна дати звільнення позивача буде порушенням ст.ст. 12, 13 ЦПК України, оскільки позивач не заявила таку позовну вимогу.

Суд зобов'язаний самостійно змінити дату звільнення на правильну, навіть якщо позивач не заявляв такої окремої вимоги, керуючись принципом верховенства права.

Оскільки датою звільнення визначено 08.08.2022, а повний розрахунок відбувся лише 28.09.2022, роботодавець допустив затримку розрахунку, що тягне відповідальність за ст. 117 КЗпП України.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 березня 2026 року у справі № 522/8027/22 (провадження № 61-6038св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/135234884>.

3.6. Чи є перебування працівника на лікуванні після звільнення поважною причиною для поновлення місячного строку звернення до суду?

Перебування працівника на лікуванні (зокрема амбулаторному) після звільнення є поважною причиною для поновлення місячного строку звернення до суду.

При оскарженні звільнення за систематичне невиконання трудових обов'язків (п. 3 ч. 1 ст. 40 КЗпП України) суд зобов'язаний перевірити законність усіх попередніх дисциплінарних стягнень, що стали підставою для кваліфікації систематичності, незалежно від того, чи оскаржувалися вони окремо.

04 березня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу КЗ «Центр надання соціальних послуг» Мліївської сільської ради Черкаського району Черкаської області у справі за позовом ОСОБА_1 до КЗ «Територіальний центр соціального обслуговування (надання соціальних послуг) Мліївської сільської ради Черкаського району Черкаської

області» про визнання наказу про звільнення незаконним, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Обґрунтовуючи позовні вимоги ОСОБА_1 зазначала, що вона перебувала з відповідачем у трудових відносинах. У серпні 2024 року її було звільнено за систематичне невиконання обов'язків. Звільнення вважає незаконним, оскільки посадова інструкція не була розроблена, обов'язки не зафіксовані, дисциплінарні стягнення (догани) застосовані без підстав, а оголошення їй «громадської догани», що не передбачено трудовим законодавством, фактично було підставою для винесення наказу про її звільнення.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, керуючись тим, що при звільненні позивача із займаної посади було порушено норми трудового законодавства, проте ОСОБА_1 пропустила встановлений законом строк звернення до суду, не навівши поважних причин його пропуску.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, скасував його та задовольнив позов, визнавши причини пропуску строку поважними (через лікування позивача), та встановив, що роботодавець не довів конкретних фактів порушень.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду, зазначив, що, розглядаючи спори про звільнення за п. 3 ст. 40 КЗпП України, суд має дослідити не лише останній проступок, а й усі попередні накази про стягнення, які увійшли в систему для звільнення. Якщо хоча б одне з попередніх стягнень було незаконним, ознак систематичності немає.

Наказ про звільнення має бути чітким. Посилання на загальний пункт правил розпорядку, який містить багато підпунктів, без указівки на те, який саме обов'язок порушено, свідчить про неналежне обґрунтування звільнення.

Водночас наказ директора про повну заборону відеозйомки в закладі є нікчемним, оскільки суперечить нормам ЦК України, а тому працівник не повинен нести відповідальність за його ігнорування.

Перебування особи на стаціонарному, а згодом на амбулаторному лікуванні безпосередньо після звільнення є об'єктивною перешкодою для звернення до суду. При цьому, оскільки позивач подала позов наступного дня після завершення лікування, строк підлягає поновленню.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 04 березня 2026 року у справі № 691/1136/24 (провадження № 61-16279св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134579783>

3.7. Які умови є обов'язковими для звільнення працівника у зв'язку з неможливістю забезпечення роботою внаслідок бойових дій (п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП) та чи обмежений обов'язок роботодавця пропонувати вакансії лише в межах одного підрозділу?

Звільнення працівника за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України вимагає доведення неможливості забезпечити роботою через знищення виробничих умов внаслідок бойових дій та пропозиції всіх вакантних посад у юридичній особі

22 травня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ДП «НАЕК «Енергоатом» у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання незаконним наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначив, що наказом ВП ЗАЕС від 15.08.2022 його було незаконно звільнено за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України у зв'язку із неможливістю забезпечити працівника роботою через відсутність виробничих, організаційних та технічних умов внаслідок бойових дій. Також вказував, що йому не було запропоновано всі вакантні посади, які були наявні на підприємстві, починаючи з дати прийняття відповідного рішення до дня звільнення. При цьому, таким підприємством вважається юридична особа ДП «НАЕК «Енергоатом» та всі його ВП, а не лише ВП ЗАЕС, який розташований у м. Енергодар Василівського району Запорізької області та перебуває в окупації.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що звільнення працівника за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України є неправомірним за відсутності належних доказів знищення майна роботодавця та невиконання обов'язку запропонувати вакантні посади в усіх структурних підрозділах підприємства.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Обов'язковою умовою для звільнення з роботи за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України має бути об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією, яка безпосередньо пов'язана з повним знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій.

У цій справі ВП «ЗАЕС» не перебував у процесі припинення, а значна частина персоналу продовжувала працювати або була переведена в інші підрозділи.

Відповідно до ч. 4 ст. 41 КЗпП звільнення допускається лише за неможливості переведення працівника на іншу роботу. Роботодавцем у цих правовідносинах є юридична особа ДП «НАЕК «Енергоатом» (м. Київ), тому позивачу мали запропонувати вакансії в усіх структурних підрозділах компанії, чого зроблено не було.

Намагання позивача самотійно ініціювати переведення та його звернення до адміністрації підтверджують бажання продовжувати трудову діяльність, тоді як відповідач створив умови, за яких працевлаштування стало неможливим.

Верховний Суд звернув увагу, що відповідач не запропонував ОСОБА_1 всі вакантні посади на підприємстві та не вчинив усіх можливих дій для забезпечення позивача роботою, у зв'язку із чим порушив встановлений законодавством порядок звільнення позивача за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України, оскільки саме на відповідача покладений тягар доказування правомірності звільнення позивача з огляду на норми трудового законодавства.

Враховуючи, що у разі поновлення працівника на посаді, яку скорочено, поновлення здійснюється шляхом введення цієї посади до чинного штатного розпису (або призначення працівника на рівнозначну посаду), а матеріали справи не містять доказів того, що посаду, яку займав позивач на підприємстві, було скорочено, висновок про поновлення позивача на посаді начальника аналітично-правового відділу юридичного управління ВП «ЗАЕС» ДП «НАЕК «Енергоатом» зі стягненням середнього заробітку за час вимушеного прогулу є обґрунтованим.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 334/4387/22 (провадження № 61-15542св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119419663>.

3.8. Чи є введення воєнного стану та призупинення діяльності підприємства автоматичною підставою для звільнення працівника за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України?

Існування воєнного стану та обставини, пов'язані з тим, що підприємство (наприклад, дитячий табір) фактично не працює, автоматично не означають знищення або відсутність виробничих, організаційних та технічних умов саме внаслідок бойових дій. Обов'язковою умовою для звільнення за цією підставою є об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, що є безпосереднім наслідком бойових дій.

27 вересня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ДП «Український дитячий центр «Молода гвардія» у справі за позовом ОСОБА_1 про поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що вона працювала сестрою-господинею в школі дитячого центру, у серпні 2022 року її було звільнено на підставі п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України через неможливість забезпечення роботою у зв'язку з відсутністю умов внаслідок бойових дій. Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки м. Одеса не було місцем ведення бойових дій, а майно підприємства не було знищене.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що відповідач не надав доказів знищення (відсутності) засобів виробництва чи майна саме внаслідок бойових дій. Тимчасове перебування військовослужбовців на узбережжі не є належними та допустимими доказами знищення майна, засобів виробництва.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій та зауважив, що саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язані з тим, що фактично підприємство не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України. Роботодавець може звільнити працівника за своєю ініціативою, якщо не може забезпечити його роботою, що безпосередньо пов'язано з повним знищенням виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або його майна внаслідок бойових дій. Таке знищення чи відсутність умов мають бути безпосереднім наслідком бойових дій.

ДП «Український дитячий центр «Молода гвардія» розташоване в м. Одеса, яке на час звільнення працівниці не було включене до переліку територій, на яких ведуться бойові дії.

Відповідач не довів знищення засобів виробництва та майна роботодавця, відсутність організаційних та технічних умов для роботи внаслідок бойових дій.

Заперечуючи проти позову, відповідач вказував на неможливість здійснення діяльності у зв'язку з наявністю військового стану, а також тимчасового перебування військовослужбовців на узбережжі.

Верховний Суд вказав, що існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Пункт 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України не містить умов, за якими трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює, чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22 (провадження № 61-5654св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>.

3.9. Чи є правомірним звільнення працівника під час відпустки в період воєнного стану без відтермінування дати звільнення до дня виходу на роботу?

Звільнення за ініціативою роботодавця під час відпустки (крім декретної до 3 років) у період воєнного стану допускається лише за умови, що датою звільнення в наказі визначено перший робочий день після закінчення відпустки. Порушення цього порядку та звільнення безпосередньо в день видання наказу, що припадає на період відпустки, є незаконним

14 лютого 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Міністерства культури та інформаційної політики України у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання наказу про звільнення незаконним, його скасування та поновлення на роботі.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що вона обіймала посаду генерального директора Національного музею Голодомору-геноциду на умовах контракту. Наказом Міністерства від 24.06.2022 її було звільнено на підставі п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України за неналежне виконання обов'язків щодо спрямування діяльності Музею на визнання його авторитету на державному та міжнародному рівні, однак підстав для звільнення не було, адже відповідач повною мірою володів інформацією про її професійну діяльність, її місцезнаходження та перебування у декретній відпустці.

Суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що звільнення працівника з ініціативи роботодавця під час перебування у відпустці в умовах воєнного стану допускається лише із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем після закінчення відпустки.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, акцентував увагу на застосуванні норм права в умовах воєнного стану.

Стаття 5 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» є спеціальною нормою, яка дозволяє звільнення під час відпустки, проте встановлює імперативну вимогу – датою звільнення має бути перший робочий день після закінчення відпустки. Оскільки в примірнику наказу Міністерства було вказано дату 24.06.2022 (період відпустки), роботодавець порушив закон.

Звільнення за п. 8 ч. 1 ст. 36 КЗпП України вимагає встановлення конкретних порушень на підставі належних доказів. Твердження про невідоме місцезнаходження позивача спростовано матеріалами справи. Наукові дискусії щодо чисельності жертв трагедії не можуть вважатися дисциплінарним проступком чи порушенням умов контракту.

Роботодавець не довів порушень умов контракту. Твердження про невідоме місцезнаходження спростовано офіційними повідомленнями Музею про перебування директора у відпустці.

Якщо звільнення відбулося без достатніх правових підстав, суд не може просто змінити дату звільнення, а повинен поновити працівника на роботі.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 14 лютого 2024 року у справі № 346/2848/22 (провадження № 61-9915св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/117179912>.

3.10. Чи є перебування працівника у відпустці без збереження заробітної плати підставою для звільнення за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України?

Припинення трудового договору у зв'язку з відсутністю працівника на роботі понад чотири місяці поспіль (п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) можливе лише за умови одночасного дотримання двох обов'язкових умов: фактичної відсутності на робочому місці та відсутності у роботодавця інформації про причини такої відсутності. Якщо працівник перебуває у відпустці без збереження заробітної плати, наданій на період дії воєнного стану, роботодавець є обізнаним про причини його відсутності, що робить звільнення за цією підставою незаконним

09 липня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання наказу незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював в університеті на посадах інженера та електромонтера (за сумісництвом). У жовтні 2023 року його було звільнено на підставі п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України через відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль. Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки він скористався правом на відпустку без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану, про що подавав відповідні заяви, які були реалізовані наказами роботодавця.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, позов задовольнив частково, визнав неправомірним та скасував наказ відповідача про звільнення позивача та поновив його на роботі, в іншій частині позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що на час звільнення позивач перебував у відпустці без збереження заробітної плати на період воєнного стану, а тому його звільнення з підстав, визначених п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України, було незаконним.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій, зазначив про те, що для припинення дії трудового договору за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП України необхідно довести не лише факт відсутності працівника понад чотири місяці підряд, а й відсутність у роботодавця відомостей про причини такої неявки.

Суди встановили, що позивач подавав заяви про надання відпусток без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану (від 28.03.2022 та 29.07.2022), а університет видав відповідні накази про надання таких відпусток. Це свідчить про те, що роботодавець був достеменно обізнаний про причини відсутності працівника.

Відпустка на період воєнного стану триває до його припинення або скасування. Оскільки воєнний стан не припинявся, а доказів відкликання працівника з відпустки роботодавець не надав, працівник вважається таким, що перебуває у відпустці.

Верховний Суд акцентував, що підставу для припинення договору за п. 8-3 ч. 1 ст. 36 КЗпП не слід ототожнювати зі звільненням за прогул (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП), де ключовим є фактор поважності причин. У випадку з п. 8-3 ст. 36 КЗпП визначальним є саме факт неповідомлення роботодавця про причини відсутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 09 липня 2025 року у справі № 635/12429/23 (провадження № 61-1854св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128780659>.

3.11. Чи є незадовільні результати позапланової перевірки знань автоматичною підставою для звільнення за «недостатню кваліфікацію»?

Висновок роботодавця про невідповідність працівника займаній посаді має бути обґрунтованим і документально підтвердженим об'єктивними даними, що свідчать про неякісне виконання трудових обов'язків саме через брак знань. Самі лише результати тестування не можуть бути єдиною підставою для звільнення, якщо працівник тривалий час успішно виконував роботу та проходив планові атестації, а інцидент, що став приводом для перевірки, був зумовлений виробничою необхідністю в умовах воєнного стану

10 липня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу АТ «Чернігівобленерго» у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання незаконним наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював у товаристві 15 років на посаді інспектора групи технічного аудиту. У лютому 2023 року його було звільнено на п. 2 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (через виявлену невідповідність займаній посаді внаслідок недостатньої кваліфікації). Підставою для звільнення стали результати позапланової та повторної перевірок знань з охорони праці, за якими він отримав оцінку «не знає». Позивач вважав звільнення незаконним, оскільки він завжди сумлінно виконував обов'язки, а позапланова перевірка була спровокована роботою в екстремальних умовах після масованих обстрілів енергосистеми.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що звільнення працівника з тривалим стажем, кар'єрним зростанням, без дисциплінарних стягнень та успішним проходженням

атестацій є незаконним, якщо роботодавець не довів належними доказами недостатню кваліфікацію працівника для виконання трудових обов'язків. Роботодавець не надав доказів неякісного виконання обов'язків саме через брак кваліфікації, а наказ про зменшення премії не був достатнім підтвердженням некомпетентності.

Верховний Суд погодився з висновками судів нижчих інстанцій та наголосив на тому, що висновок про недостатню кваліфікацію не може ґрунтуватися лише на матеріалах атестаційної комісії. Необхідні об'єктивні дані: звіти, плани, доповідні записки про неналежне виконання роботи.

Позапланову перевірку призначили через те, що працівник одночасно виконував роботи за двома різними розпорядженнями. Однак суд встановив, що ці розпорядження віддавали різні керівники, які й мали відповідати за безпеку та склад бригад.

У період масованих ракетних атак (листопад 2022 року) енергетики працювали понаднормово для швидкого відновлення електропостачання. Залучення досвідченого інспектора до кількох завдань було зумовлено критичною ситуацією в інфраструктурі, а не браком знань.

Позивач успішно пройшов чергову перевірку знань у вересні 2022 року – лише за два місяці до інциденту, що підтверджувало наявність у нього необхідної кваліфікації для займаної посади.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі № 750/3859/23 (провадження № 61-339св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395368>

3.12. Чи є введення воєнного стану автоматичною підставою для визнання причин неявки на роботу поважними?

Сама по собі обставина введення воєнного стану не є автоматичною поважною причиною для неявки на роботу. Перебування працівника об'єкта критичної інфраструктури за кордоном без належного оформлення відпустки та без доведення обставин, що перешкоджали поверненню, є прогулом. Водночас дата звільнення не може передувати даті видання наказу про звільнення

27 листопада 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за позовом ОСОБА_1 до АТ «Укрзалізниця» про визнання наказу незаконним, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку.

Позовну заяву мотивовано тим, що позивача, яка працювала начальником резерву провідників пасажирських вагонів, було звільнено 02 квітня 2022 року

за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗПП України). Позивач уважала звільнення незаконним, оскільки її відсутність була зумовлена збройною агресією РФ, небезпекою у м. Харкові та неможливістю вчасно прибути до місця роботи із-за кордону (Литва) після закінчення відпустки 28 лютого 2022 року.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи свої рішення тим, що введення воєнного стану саме по собі не є поважною причиною відсутності, якщо не доведено його індивідуального впливу на можливість виходу на роботу. Позивач обіймала керівну посаду на підприємстві критичної інфраструктури (АТ «Укрзалізниця»), робота якого не припинялася, а простій не оголошувався.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій щодо наявності правових підстав для звільнення позивача за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗПП України, проте змінив дату звільнення з огляду на таке.

Рішення працівника перебувати за кордоном у безпечному місці є його правом, але не спростовує факт прогулу, якщо не доведено неможливості виконання трудових обов'язків. З 28 лютого до 01 квітня 2022 року у позивача було достатньо часу, щоб повернутися до роботи або оформити відпустку належним чином.

АТ «Укрзалізниця» є об'єктом критичної інфраструктури стратегічного значення. Працівники таких підприємств, особливо керівники підрозділів, мають особливий обов'язок забезпечувати безперебійне функціонування галузі.

У цій справі встановлено, що позивача звільнено наказом від 02 квітня 2022 року, проте датою звільнення вказано 01 квітня 2022 року.

Верховний Суд наголосив, що працівника не може бути звільнено у день, який передує дню видання наказу про звільнення.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22 (провадження № 61-9370св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740>.

Сама по собі обставина введення воєнного стану в Україні не може бути поважною причиною прогулу, якщо в місцевості, де розташоване робоче місце працівника, не ведуться бойові дії та відсутні об'єктивні перешкоди для виконання трудових обов'язків

Позивач звернувся до суду з позовом до ДЗ «Науково-практичний медичний реабілітаційно-діагностичний центр МОЗ України», в якому просив визнати протиправними та скасувати накази про оголошення догани та про припинення трудового договору; поновити його на роботі фізичним терапевтом фізіотерапевтичного відділення; стягнути з відповідача на його користь середній заробіток за час

вимушеного прогулу; стягнути суму компенсації за спричинену моральну шкоду. Вважав накази відповідача незаконними та такими, що порушують його конституційні та трудові права, оскільки неможливо звільнити працівників, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, за п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України (прогул).

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, керуючись тим, що звільнення працівника за прогул є правомірним, оскільки роботодавець дотримався процедури накладення дисциплінарного стягнення, а працівник не довів поважність причин неявки на робоче місце.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Поважними причинами прогулу визнаються такі обставини, які виключають вину працівника. Це мають бути об'єктивні перешкоди, що не залежать від волі особи та роблять фізично неможливим прибуття на роботу.

На момент відсутності працівника (травень 2022 року) він був офіційно направлений для роботи у складі мобільної бригади до смт Ворохта Івано-Франківської області. Суд встановив, що вказаний населений пункт не входив до переліку територій, на яких ведуться активні бойові дії.

В умовах воєнного стану працівник не звільняється від обов'язку довести, що саме військові дії (наприклад, руйнування транспортної інфраструктури, загроза життю в конкретній зоні, неможливість евакуації тощо) перешкодили йому вийти на роботу. Позивач у цій справі не надав жодних доказів існування таких перешкод у безпечному регіоні (Прикарпаття).

Верховний Суд наголосив, що право на працю та безпеку є пріоритетним, проте неконтрольована відсутність медичного персоналу на робочих місцях у тилкових регіонах без об'єктивних причин підриває стабільність роботи установ, що є неприпустимим навіть під час війни.

Відсутність працівника на роботі в регіоні, де не ведуться активні бойові дії, без надання доказів об'єктивної неможливості виконання робіт, кваліфікується як прогул без поважних причин. Наявність воєнного стану не нівелює вимог трудової дисципліни, якщо роботодавець забезпечив умови для праці, а працівник мав фізичну можливість їх виконувати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 15 жовтня 2024 року у справі № 537/1348/22 (провадження № 61-2988св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122333131>.

3.13. Чи вважається перебування працівника в зоні активних бойових дій поважною причиною відсутності на роботі?

Перебування працівника у зоні активних бойових дій (зокрема у м. Маріуполі) за умови реальної небезпеки для життя та здоров'я є поважною причиною відсутності на роботі, що виключає можливість звільнення за прогул відповідно до п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України

10 вересня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Департаменту патрульної поліції у справі за позовом ОСОБА_1 про скасування наказу, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Позовну заяву мотивовано тим, що позивач працювала оператором комп'ютерного набору в Управлінні патрульної поліції в Донецькій області (робоче місце у м. Маріуполі). Після початку повномасштабного вторгнення вона не змогла виїхати з міста через активні бойові дії, вуличні бої та відсутність евакуації. Лише 28.05.2022 їй вдалося виїхати на підконтрольну Україні територію, де вона дізналася, що її звільнили 24.05.2022 за прогул. Позивач вважала звільнення незаконним, оскільки її відсутність була зумовлена об'єктивними причинами – небезпекою для життя.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, позов задовольнив, мотивуючи своє рішення тим, що м. Маріуполь з перших днів війни перебувало під масованими обстрілами, що створювало постійну загрозу життю і здоров'ю позивача. Відповідач не надав доказів організації безпечної евакуації працівників або належного інформування про зміну місця роботи (дислокацію управління у м. Львові).

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій з огляду на таке.

Проголом вважається відсутність на роботі без поважних причин, а у цій справі суди встановили, що позивач перебувала в оточеному місті, під обстрілами, без можливості безпечного виїзду, що є безумовно поважною причиною.

Працівники, які не виходять на роботу внаслідок бойових дій або загрози життю, не підлягають автоматичному звільненню за прогул. Такі дії обумовлені необхідністю збереження життя працівника та його сім'ї.

Поважними причинами прогулу визнаються такі обставини, що виключають вину працівника. Об'єктивні обставини війни, що перешкоджали явці на роботу, виключають вину позивача у невиконанні трудових обов'язків.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 вересня 2025 року у справі № 760/14237/22 (провадження № 61-16660св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/130138446>

3.14. Чи є прогулом невихід на роботу під час дії воєнного стану працівника, який виконував обов'язки дистанційно за розпорядженням роботодавця та не був належно ознайомлений з наказом про повернення до офісного режиму?

Невихід працівника на роботу внаслідок обставин, пов'язаних із бойовими діями, або через небезпеку для життя і здоров'я, не може бути кваліфікований як прогул без поважних причин. Якщо працівник за дозволом роботодавця виконував роботу дистанційно, його відсутність в офісі вважається обґрунтованою до моменту належного ознайомлення з наказом про зміну форми організації праці та узгодження засобів електронної комунікації для взаємодії

06 червня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу Товариства з обмеженою відповідальністю «ПОЛАР СІФУД УКРАЇНА» у справі за позовом ОСОБА_1 про скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку та відшкодування моральної шкоди.

Як на обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що вона працювала комерційним директором, 15 грудня 2022 року її було звільнено за прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України). Позивач стверджувала, що з лютого 2022 року у зв'язку з воєнною агресією виїхала з дітьми до Туреччини та працювала дистанційно з відома керівництва. Вона наголошувала, що на підприємстві було запроваджено гнучкий графік і право обирати дистанційну форму роботи, а про зміну режиму роботи на офлайн її ніхто не повідомляв.

Рішенням суду першої інстанції, з висновком якого погодився і суд апеляційної інстанції, позов задоволено частково, визнано незаконним та скасовано наказ про звільнення позивача, поновлено її на роботі, стягнено з відповідача на користь позивача середній заробіток за час вимушеного прогулу та моральну шкоду, у задоволенні іншої частини позовних вимог відмовлено.

Судові рішення мотивовано тим, що відповідач не спростував обставин виконання позивачем трудових обов'язків у дистанційному режимі та отримання останньою заробітної плати, що виключає її звільнення за прогул без поважних причин. У матеріалах справи відсутні докази вчинення підприємством дій щодо досягнення домовленості про комунікацію та взаємодію між сторонами під час виконання дистанційної роботи, і про це не зазначено в наказі про застосування певних засобів комунікацій.

Верховний Суд погодився з висновками судів щодо порушення відповідачем норм трудового законодавства при звільненні позивача із займаної посади з огляду на таке.

Працівники, які не виходять на роботу через обставини війни або загрозу життю, вважаються такими, що відсутні з поважних причин. Якщо зв'язок із працівником відсутній, роботодавець має зберігати за ним робоче місце до з'ясування обставин.

Згідно з наказом самого товариства від 24 лютого 2022 року працівникам було надано право самостійно обирати дистанційну або стаціонарну форму праці. Оскільки позивач обрала дистанційну роботу і її відсутність в офісі була дозволена внутрішнім документом, факт прогулу не підтвердився.

Якщо перехід на дистанційну роботу здійснюється за наказом, роботодавець має заздалегідь домовитися про засоби електронної комунікації. Оскільки доказів ознайомлення позивача з наказами про повернення в офіс матеріали справи не містять, її вини у невиході на стаціонарне місце роботи немає.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23 (провадження № 61-4703св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141>

3.15. Чи має право роботодавець відмовити в наданні відпустки без збереження заробітної плати працівнику-ВПО, якщо він залучений до виконання мобілізаційного завдання?

Роботодавець має право відмовити у наданні будь-якого виду відпустки (крім декретної), якщо працівника залучено до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання. Самовільний невихід на роботу після отримання законної відмови у наданні відпустки кваліфікується як прогул без поважних причин (п. 4 ч. 1 ст. 40 КЗпП України)

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначав, що він перебував у трудових відносинах із відповідачем і працював водієм. У травні 2024 року його було взято на облік як внутрішньо переміщену особу у зв'язку з переміщенням у межах області. Після цього він звернувся до роботодавця із заявою про надання відпустки без збереження заробітної плати на визначений період, однак у її наданні було відмовлено, а повторну заяву залишено без відповіді.

Роботодавець видав наказ про звільнення позивача за прогул без поважних причин, позивач вважав таке звільнення незаконним, оскільки відповідач порушив норми ч. 4 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», не надавши за його заявою відпустку без збереження заробітної плати, яка підлягала наданню в обов'язковому порядку.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, мотивуючи своє рішення тим, що відмова відповідача у наданні відпустки без збереження заробітної плати позивачу, який є заброньованим від мобілізації у зв'язку із залученням до виконання мобілізаційного завдання, відповідає вимогам ч. 2 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». Відсутність позивача на роботі після обґрунтованої відмови роботодавця у наданні такої відпустки без надання допустимих доказів поважності причин відсутності було підставою для звільнення останнього за прогул.

Верховний Суд погодився з такими висновками судів попередніх інстанцій, звернувши увагу на те, що згідно з ч. 4 ст. 12 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» роботодавець у період дії воєнного стану зобов'язаний в обов'язковому порядку надати працівнику, який набув статусу внутрішньо переміщеної особи, відпустку без збереження заробітної плати за його заявою на термін, який не перевищує 90 календарних днів.

Водночас відповідно до частини другої цієї статті роботодавець має право відмовити працівнику в наданні такої відпустки, якщо працівник залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури, робіт з виробництва товарів оборонного призначення або до виконання мобілізаційного завдання (замовлення). Оскільки підприємству було доведено мобілізаційне завдання, а позивач був офіційно заброньований для його забезпечення, відповідач мав правомірні підстави відмовити у наданні відпустки.

Відсутність працівника на роботі після отримання письмової відмови у наданні відпустки є прогулом. Самовільне використання відпустки працівником, навіть якщо він вважає, що має на неї право, без видання відповідного наказу роботодавцем не є поважною причиною відсутності.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 03 грудня 2025 року у справі № 744/629/24 (провадження № 61-3024св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132356007>.

Розділ IV. Соціально-трудова гарантія та оплата праці

4.1. Чи підлягає стягненню з роботодавця середній заробіток у разі визнання призупинення дії трудового договору незаконним?

Відновлення порушеного права працівника на працю повинно здійснюватися не тільки шляхом визнання наказу про призупинення дії трудового договору з працівником незаконним, а й виплатою роботодавцем працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу із застосуванням норми ст. 235 КЗпП України. Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України, у разі обґрунтованості призупинення дії трудового договору. Якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі.

21 травня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув касаційну скаргу АТ «Укрзалізниця» у справі за позовом ОСОБА_1 про визнання протиправним та скасування наказу в частині призупинення дії трудового договору та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилалася на те, що вона працювала на посаді начальника відділу АТ «Укрзалізниця» у м. Києві. 01.04.2022 роботодавець призупинив із нею дію трудового договору, посилаючись на критичне зменшення обсягів діяльності через військову агресію. Позивач вважала ці дії незаконними, оскільки підприємство є об'єктом критичної інфраструктури та не припиняло своєї діяльності, а роботодавець мав можливість забезпечити її роботою, зокрема дистанційно.

Суд першої інстанції встановив незаконність наказу, проте відмовив у позові через пропуск строку звернення до суду.

Апеляційний суд не погодився з такими висновками місцевого суду, рішення скасував, позов задовольнив, зазначив, що позивач не пропустила строк звернення до суду, оскільки під час дії карантину строки, передбачені ст. 233 КЗпП України, були продовжені до 01.07.2023. АТ «Укрзалізниця» не довело абсолютної неможливості надати позивачу роботу та змогу виконувати трудові обов'язки. Робоче місце і діяльність відділу зберігалися, тому були наявні підстави для скасування наказу та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду, акцентував на тому, що норма ч. 4 ст. 13 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (про покладення обов'язку відшкодування на державу-агресора) стосується лише випадків обґрунтованого призупинення договору. Якщо ж призупинення визнано незаконним, відповідальність несе роботодавець, оскільки саме його неправомірні дії призвели до втрати працівником заробітку.

У трудовому законодавстві відсутня пряма норма, яка регулює виплати саме за час незаконного призупинення, Верховний Суд підтвердив правильність застосування до цих відносин ст. 235 КЗпП України.

Зменшення обсягів замовлень чи збитковість не є «абсолютною неможливістю» надання роботи. Оскільки АТ «Укрзалізниця» продовжувало діяльність, а робоче місце позивача не було знищене, призупинення договору було безпідставним, що тягне за собою обов'язок виплати середнього заробітку.

Через дію «антиковідного» карантину строки звернення до суду, передбачені ст. 233 КЗпП України, продовжувалися, тому позивач подала позов вчасно.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 21 травня 2025 року у справі № 707/2954/23 (провадження № 61-1336св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127537581>.

Верховний Суд вже неодноразово викладав свою позицію щодо застосування частин першої, другої статті 235 КЗпП України у подібних правовідносинах, у постановках від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22 (провадження № 61-735св23), від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 (провадження № 61-6897св23), від 28 лютого 2024 року у справі № 465/3919/22 (провадження № 61-17848св23), від 14 лютого 2024 року у справі № 464/2944/23 (провадження № 61-13092св23).

4.2. Чи зберігаються за працівником, який під час дії особливого періоду уклав контракт про проходження військової служби, гарантії щодо збереження місця роботи та посади в разі його звільнення за появу на роботі в нетверезому стані?

За працівниками, прийнятими на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду, зберігаються місце роботи та посада (а до 19 липня 2022 року – також і середній заробіток) відповідно до ст. 119 КЗпП України. Звільнення такого працівника за ініціативою роботодавця на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України після дати укладення контракту є незаконним. При цьому факт необізнаності роботодавця щодо перебування особи на військовій службі не може бути підставою для позбавлення працівника передбачених законом гарантій.

Позивач звернувся з позовом до ПрАТ «Чумак» про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на посаді, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Позивач вказував, що працював на підприємстві за строковим договором, 30.03.2020 був звільнений за появу на роботі в нетверезому стані, проте він 27.03.2020 уклав контракт про проходження військової служби у ЗСУ, а тому на момент звільнення на нього поширювалися гарантії ст. 119 КЗпП України.

Суд першої інстанції у задоволенні позову відмовив через пропуск строку звернення до суду.

Апеляційний суд не погодився з такими висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким визнав звільнення незаконним та стягнув середній заробіток за час вимушеного прогулу до дати закінчення строкового договору (з урахуванням часу служби – до липня 2022 року), у поновленні на роботі відмовив. Рішення апеляційного суду мотивовано тим, що звільнення позивача з роботи на підставі п. 7 ч. 1 ст. 40 КЗпП України відбулося з порушенням ч. 3 ст. 119 КЗпП України, оскільки позивач 27.03.2020 уклав контракт на проходження військової служби у ЗСУ протягом особливого періоду. Оскільки позивач працював за строковим трудовим договором, дія якого з урахуванням часу проходження ним військової служби за контрактом закінчилася 08.08.2022, він має право на стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу з часу звільнення – 30.03.2020 до 08.07.2022.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду, зазначив, що за працівниками, прийнятими на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення, зберігаються місце роботи, посада і до 19.07.2022 року – середній заробіток на підприємстві, у якому вони працювали на час призову.

Відповідно до ст. 119 КЗпП України за працівниками, прийнятими на військову службу за контрактом під час дії особливого періоду, роботодавець

зобов'язаний зберігати місце роботи та посаду до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення зі служби.

Оскільки позивач уклав контракт 27.03.2020, а наказ про звільнення було видано пізніше – 30.03.2020, роботодавець порушив законні гарантії позивача. Те, що позивач раніше (18 березня) вчинив дисциплінарний проступок, не скасовує дію ст. 119 КЗпП після початку його військової служби.

Верховний Суд звернув увагу, що факт необізнаності роботодавця щодо перебування позивача на військовій службі у складі ЗСУ не може бути підставою для позбавлення позивача гарантій, передбачених ч. 3 ст. 119 КЗпП України.

Станом на дату звернення до суду (травень 2023 року) в Україні діяв карантин через COVID-19. Згідно з Прикінцевими положеннями КЗпП запровадження карантину є безумовною підставою для продовження строків звернення до суду, передбачених ст. 233 КЗпП, на весь період дії такого карантину. Позивач працював за строковим договором, який мав закінчитися у березні 2020 року, проте через призов на службу цей строк продовжився до дня звільнення в запас (08 липня 2022 року). Тому середній заробіток обґрунтовано стягнуто саме до цієї дати.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 10 липня 2024 року у справі № 545/1584/23 (провадження № 61-7299св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120395349>.

4.3. Чи зберігається середній заробіток за працівником, призваним на військову службу, до набрання чинності Законом України від 01 липня 2022 року № 2352-IX (до 19 липня 2022 року)?

З набранням чинності Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (з 19 липня 2022 року) роботодавці звільнені від обов'язку зберігати середній заробіток за працівниками, призваними на військову службу, незалежно від дати їхнього призову. Припинення таких виплат не порушує принцип незворотності дії закону в часі, оскільки закон регулює трудові відносини, що тривають, і застосовується до виплат, нарахованих після набуття ним чинності.

28 червня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом до Акціонерного товариства «Піреус Банк МКБ» про визнання незаконним та скасування наказу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він був призваний на військову службу 24.02.2022, у зв'язку з чим роботодавець увільнив його від роботи зі збереженням місця роботи, посади та середнього заробітку.

Проте у липні 2022 року банк видав наказ про скасування нарахування середнього заробітку з 01.08.2022, посилаючись на зміни в законодавстві (Закон № 2352-IX). Позивач вважав це порушенням своїх конституційних прав та принципу правової визначеності, стверджуючи, що до його правовідносин має застосовуватися редакція ст. 119 КЗпП України, яка діяла на момент його призову.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що Закон № 2352-IX є чинним, обов'язковим до виконання, а обмеження прав працівників у період воєнного стану відповідає нормам Конституції України та спеціальному законодавству.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, зазначив, що із набранням чинності з 19.07.2022 ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» відбулись зміни у регулюванні трудових відносин за участю працівників, призваних на строкову військову службу, 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 прийнятих на військову службу за контрактом тобто з 19.07.2022 роботодавець звільнений від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу, зі збереженням за цими працівниками лише місця роботи і посади.

Припинення виплат з 19.07.2022 не є порушенням ст. 58 Конституції України, оскільки закон поширює свою дію на відносини, що тривають. Обов'язок роботодавця припиняється саме на майбутнє, з моменту набрання законом чинності. Держава компенсувала скасування обов'язку роботодавців виплачувати середній заробіток шляхом збільшення грошового забезпечення військовослужбовців за місцем проходження служби (Постанова КМУ № 168).

Конституційні права на працю та її оплату в умовах воєнного стану можуть бути обмежені. Держава має право перерозподіляти видатки та змінювати механізм реалізації соціально-економічних прав задля забезпечення національної безпеки та балансу інтересів суспільства.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22 (провадження № 61-5606св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818>.

4.4. Чи поширюється на працівників, яких було призвано на військову службу до набрання чинності Законом № 2352-IX, скасування обов'язку роботодавця зберігати за ними середній заробіток?

Із набранням чинності Законом № 2352-IX (з 19 липня 2022 року) роботодавці звільнені від обов'язку зберігати середній заробіток за працівниками, призваними

на військову службу, незалежно від дати їхнього призову. Припинення таких виплат не порушує принцип незворотності дії закону в часі, оскільки закон регулює триваючі трудові відносини та застосовується до виплат, що нараховуються після набуття ним чинності

23 жовтня 2024 року Верховний Суд у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку письмового провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом до ПрАТ «Шахтоуправління «Покровське» про визнання незаконним та скасування наказу, стягнення середнього заробітку за час проходження військової служби.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював машиністом гірничих виїмкових машин та з липня 2020 року проходив військову службу за контрактом. Роботодавець виплачував йому середній заробіток до липня 2022 року, проте з 19.07.2022 припинив виплати, посилаючись на зміни в законодавстві (Закон № 2352-IX). Позивач вважав звільнення від виплат незаконним, оскільки на момент його вступу на службу діяла редакція ст. 119 КЗпП України, що гарантувала збереження заробітку на весь період служби, і ці гарантії не можуть бути звужені.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що Закон № 2352-IX є чинним та обов'язковим до виконання, а обов'язок роботодавця щодо збереження середнього заробітку припинився з моменту набрання законом чинності.

Верховний Суд погодився з висновками судів першої та апеляційної інстанцій, зазначивши, що із набранням чинності ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» відбулись зміни у регулюванні трудових відносин за участю працівників, призваних на строкову військову службу, 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 прийнятих на військову службу за контрактом, тобто з 19.07.2022 роботодавець звільнений від обов'язку збереження середнього заробітку працівникам, призваним на військову службу, зі збереженням за цими працівниками лише місця роботи і посади.

Обов'язок роботодавця щодо збереження за такими категоріями працівників середнього заробітку передбачався включно до дня, що передуює дню набрання чинності цим Законом (18.07.2022).

Закони поширюють свою дію на відносини, що виникли після набуття ними чинності. У трудових правовідносинах, які мають триваючий характер, нова норма застосовується до прав та обов'язків, що виникають з моменту набуття нею чинності.

Соціально-економічні права не є абсолютними. В умовах воєнного стану держава може здійснювати перерозподіл видатків та змінювати механізм реалізації пільг з метою збереження балансу між інтересами особи та суспільства.

28.02.2022 Кабінет Міністрів України прийняв постанову № 168 «Питання деяких виплат військовослужбовцям, особам рядового і начальницького складу, поліцейським та їх сім'ям під час дії воєнного стану», згідно з якою компенсував скасування збереження середнього заробітку одночасним збільшенням грошового забезпечення військовослужбовцям за місцем проходження служби.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 23 жовтня 2024 року у справі № 204/10216/22 (провадження № 61-7745св23) можна ознайомитися за посиланням - <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122578670>.

4.5. Чи зберігається середній заробіток за науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу, після 19 липня 2022 року?

Спеціальна норма ч. 2 ст. 57 ЗУ «Про освіту» має перевагу над загальною нормою ч. 3 ст. 119 КЗпП України (у редакції Закону № 2352-IX). Таким чином, за педагогічними та науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, зберігався попередній середній заробіток до 24 грудня 2023 року (дати набрання чинності Законом № 3494-IX, яким скасовано цю гарантію)

07 травня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом про стягнення збереженого середнього заробітку.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилався на те, що він працював на посаді професора кафедри та 08.03.2022 був призваний на військову службу під час мобілізації. До 19.07.2022 роботодавець виплачував йому середній заробіток, проте з 20.07.2022 виплати було припинено з посиланням на зміни в КЗпП України. Позивач вважав, що він як науково-педагогічний працівник має право на збереження заробітку на підставі спеціального закону – ст. 57 ЗУ «Про освіту».

Суд першої інстанції позов задовольнив частково, встановивши пріоритетність норми ЗУ «Про освіту» над нормами КЗпП України.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, посилаючись на те, що норми КЗпП України мають пріоритет у регулюванні трудових відносин під час воєнного стану.

Верховний Суд не погодився з висновками апеляційного суду, постанову скасував, рішення суду першої інстанції щодо розміру суми середнього заробітку змінив з огляду на таке.

На рівні КЗпП України не передбачено правила про пріоритетність його норм над нормами інших законів. Спеціальна норма (ч. 2 ст. 57 ЗУ «Про освіту») має перевагу над загальною (ч. 3 ст. 119 КЗпП України) за принципом *lex specialis derogat generali*.

Законом № 2352-IX не вносилися зміни до ЗУ «Про освіту». Відповідна гарантія збереження заробітку для освітян була виключена лише ЗУ від 22.11.2023 року № 3494-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань», який набрав чинності 24.12.2023. Отже, у період до 24.12.2023 за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, попередній середній заробіток зберігався.

Таким чином, суд першої інстанції дійшов правильного висновку про наявність підстав для стягнення середнього заробітку на підставі ч. 2 ст. 57 ЗУ «Про освіту», однак неправильно здійснив розрахунок такого заробітку, адже розрахунок середнього заробітку має здійснюватися за робочі, а не календарні дні, згідно з Порядком № 100.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 07 травня 2025 року у справі № 463/2695/24 (провадження № 61-3458св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127744648>.

4.6. Чи звільняють окупація населеного пункту та бойові дії роботодавця від обов'язку виплачувати заробітну плату працівникам, якщо роботодавець не призупинив дію трудового договору та не оголосив простій?

Військова агресія рф, введення воєнного стану та перебування підприємства в окупації не є обставинами, що автоматично звільняють роботодавця від обов'язку з оплати праці працівників. Якщо роботодавець не вжив належних організаційно-правових заходів (не призупинив дію трудового договору, не запровадив простій), негативні наслідки його бездіяльності не можуть бути покладені на працівника, який вимушено залишив місце роботи задля збереження життя та здоров'я. У такому разі працівникам підлягає виплата середнього заробітку за аналогією до норм статті 235 КЗпП України

20 серпня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу КП «Токмацька багатoproфільна лікарня інтенсивного лікування» у справі за позовом 15 працівників лікарні про встановлення факту простою та стягнення середнього заробітку

На обґрунтування заявлених вимог позивачі (лікарі, медичні сестри та інший персонал) посилалися на те, що вони працювали в лікарні у м. Токмак, яке з 26.02.2022 опинилося в окупації. Через загрозу життю, обстріли та перебування у лікарні військових РФ, працівники вимушено виїхали на підконтрольну Україні територію. Роботодавець припинив виплату заробітної плати, не видавши при цьому наказу про простій чи призупинення трудових договорів. Позивачі просили встановити факт простою та стягнути кошти за час відсутності на роботі.

Суд першої інстанції, з яким погодився апеляційний суд, позов задовольнив частково, мотивуючи своє рішення тим, що військова агресія, введення воєнного стану, перебування підприємства під окупацією та обстріли не звільняють роботодавця від обов'язку оплати праці працівників, які були вимушені евакуюватися з метою захисту свого життя і здоров'я, якщо роботодавець не вжив передбачених законодавством заходів щодо призупинення дії трудового договору чи запровадження простою. У такому випадку працівники мають право на отримання середнього заробітку за весь період вимушеного невиконання трудових обов'язків.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, наголосивши на тому, що виплата заробітної плати – це першочерговий обов'язок роботодавця, який не є «відповідальністю» у розумінні ст. 617 ЦК України, а тому обставини непереборної сили (війна) не звільняють від обов'язку виплатити вже «зароблені» кошти або кошти за час перебування у трудових відносинах.

Керівництво лікарні не надало працівникам інструкцій щодо дій в умовах окупації та загрози життю, не прийняло рішення про призупинення трудових договорів, хоча таке право (і водночас обов'язок щодо захисту прав працівників) передбачено законом.

Негативні наслідки бездіяльності роботодавця не можуть перекладатися на працівника. Роботодавець не може вимагати від громадян України залишатися на окупованій території для виконання обов'язків.

Оскільки КЗпП прямо не регулює питання виплати заробітку за час незаконного непризупинення договору в умовах війни, суд застосував аналогію закону (ст. 235 КЗпП України), визначивши, що виплаті підлягає саме середній заробіток за час вимушеного прогулу.

Через відсутність доказів розміру зарплати від роботодавця (штатні розписи залишилися в окупації), суди правильно використали дані з Державного реєстру загальнообов'язкового соціального страхування (довідки ОК-5, ОК-7).

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 20 серпня 2025 року у справі № 337/4651/23 (провадження № 61-11129св24) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129778511>.

4.7. Чи зберігається за працівником середній заробіток після мобілізації, якщо договір уже було призупинено?

Якщо договір було призупинено до моменту призову працівника на військову службу, обов'язок із виплати середнього заробітку, передбачений ст. 119 КЗпП України, не виникає, оскільки нарахування виплат припинено на законних підставах ще до початку служби. Відшкодування здійснює держава-агресор відповідно до спеціального законодавства воєнного часу

Позивач звернувся до суду з позовом про нарахування та виплату заробітної плати, визнання незаконним та скасування наказу, стягнення заробітної плати та середнього заробітку, посилаючись на те, що він працював начальником відділу прикладної метрології у ДП «Харківстандартметрологія». На початку березня 2022 року він виїхав із Харкова до Закарпатської області через активні бойові дії. З 01.05.2022 роботодавець призупинив із ним дію трудового договору, мотивуючи це неможливістю забезпечити безпеку та надати роботу через ракетні удари по будівлях підприємства.

10.05.2022 позивач був призваний на військову службу під час мобілізації. Позивач вважав призупинення договору незаконним та вибіркоким, стверджував, що він працював дистанційно, а підприємство продовжувало діяльність. Також він вимагав виплати середнього заробітку за час військової служби.

Суд першої інстанції, з яким погодився й суд апеляційної інстанції, відмовив у задоволенні позову, оскільки на підприємстві склалися такі обставини, коли роботодавець не мав практичної можливості надати роботу та забезпечити працівникам безпечні умови праці. Дистанційна робота для позивача не запроваджувалася, а за його посадовою інструкцією (метрологічні вимірювання) виконання обов'язків поза межами лабораторії було неможливим.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій, зазначивши, що ДП «Харківстандартметрологія» у зв'язку із територіальним місцем розташування неодноразово піддавалося ракетним ударам (будівля підприємства пошкоджена), що підтверджується відповідними доказами та не спростовано позивачем. Отже, роботодавець довів абсолютну неможливість надання роботи через реальну загрозу життю працівника внаслідок обстрілів Харкова та пошкодження майна установи.

Позивач не надав доказів того, що йому було доручено працювати дистанційно. Самовільний виїзд і твердження про виконання роботи не є підставою для нарахування зарплати.

Оскільки дію договору було законно призупинено з 01.05.2022, нарахування будь-яких виплат припинилося. Призов на службу 10 травня не відновлює дію договору автоматично, тому обов'язок виплачувати середній заробіток за статтею 119 КЗпП у цьому випадку не застосовується.

Суд також нагадав, що з 19.07.2022 норму про збереження середнього заробітку за мобілізованими працівниками було виключено із КЗпП України.

Отже, відповідачем права позивача порушені не були, а відшкодування втрачених доходів за час призупинення договору покладається на державу-агресора.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 жовтня 2023 року у справі № 303/7508/22 (провадження № 61-10153св23) можна ознайомитися за посиланням - <https://reyestr.court.gov.ua/Review/114259043>.

4.8. Чи має право суд зобов'язати роботодавця завершити оцінювання мобілізованого працівника для виплати премії?

Якщо внутрішніми актами підприємства (колективним договором, рішеннями акціонера) не встановлено конкретних строків завершення оцінювання індивідуальних цілей для мобілізованих працівників, а сам процес потребує двосторонньої комунікації (обговорення результатів та підписання фінальної оцінки), то відсутність завершеного звіту за умови незвернення працівника до роботодавця не свідчить про порушення трудових прав. Суди мають уникати зайвого втручання у внутрішні питання діяльності товариства, які вирішуються виключно рішеннями його органів управління, зокрема, щодо організації процесу оцінювання персоналу та виплати заохочувальних надбавок

04 березня 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за його позовом до АТ «Державне акціонерне товариство «Чорноморнафтогаз» про зобов'язання вчинити дії.

На обґрунтування завалених вимог позивач посилався на те, що у березні 2022 року його було увільнено від роботи у зв'язку з призовом на військову службу під час мобілізації. Суперечка виникла через невиплату річної премії за 2021 рік. Роботодавець пояснював це незавершенням процедури оцінювання індивідуальних цілей та ключових результатів (ЦКР), оскільки позивач не пройшов етап обговорення результатів із функціональним керівником та не підписав фінальну оцінку, як того вимагало рішення акціонера від 02.07.2022. Позивач уважав бездіяльність керівництва протиправною, заявляв про наявність конфлікту інтересів у свого керівника та стверджував, що має статус викривача корупції.

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, у задоволенні позову відмовив. Мотивував своє рішення тим, що заявлені вимоги є передчасними та недоведеними, а задоволення позову призвело б до втручання у виключну компетенцію органів управління товариства щодо призначення або відсторонення посадових осіб.

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій по суті заявлених вимог з огляду на таке.

Питання оплати праці, зокрема встановлення умов преміювання та проведення оцінки професійних якостей працівників, належать до самостійної компетенції підприємства.

Згідно зі змінами до колективного договору процес оцінювання для мобілізованих працівників вважається завершеним лише після обговорення результатів із працівником та підписання ним фінальної оцінки. Оскільки матеріали справи не містили доказів звернення позивача до роботодавця з вимогою провести таке обговорення (зокрема дистанційно), факт порушення його прав не підтвердився.

Вимоги позивача зобов'язати відповідача провести оцінювання у конкретний спосіб, усунути заступника генерального директора від процесу та покласти ці функції на іншу особу є прямим втручанням у внутрішню господарську діяльність.

Суд встановив, що позивач не довів набуття статусу викривача. Гарантії захисту трудових прав викривача застосовуються лише за умови наявності зв'язку між повідомленням про корупцію та негативними заходами впливу. У цій справі такі обставини не були встановлені.

ВС визнав помилковим розрахунок судового збору судом першої інстанції (вимогу було поділено на чотири окремі, хоча вона була одна), проте це не є підставою для скасування рішення по суті.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 04 березня 2026 року у справі № 761/19090/24 (провадження № 61-8109св25) можна ознайомитися за посиланням – <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134540450>.

Розділ V. Відшкодування шкоди

5.1. Чи несе роботодавець – об'єкт критичної інфраструктури – відповідальність за відшкодування моральної шкоди в разі загибелі працівника від вибухового пристрою держави-окупанта під час виконання трудових обов'язків?

Роботодавець не несе відповідальності за моральну шкоду, завдану родичам працівника, якщо смерть останнього настала безпосередньо внаслідок бойових дій та військової агресії держави-окупанта, а не через порушення роботодавцем норм охорони праці. Відшкодування такої шкоди покладається на державу-агресора, а соціальний захист членів сімей загиблих працівників об'єктів критичної інфраструктури забезпечується державою Україна шляхом виплати спеціальної одноразової грошової допомоги

13 грудня 2023 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за її позовом до ДП «Тетерівське лісове господарство» про відшкодування моральної шкоди.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що її чоловік працював водієм у лісгоспі. 19.04.2022 під час виконання трудових обов'язків він загинув внаслідок наїзду автомобіля на вибуховий пристрій, залишений військовослужбовцями рф. Позивач вважала, що роботодавець не забезпечив безпечні умови праці, направивши працівника у небезпечну місцевість без документів про її розмінування, чим завдав їй моральних страждань через втрату близької людини.

Суд першої інстанції позов задовольнив, встановивши вину роботодавця у незабезпеченні безпечних умов праці.

Апеляційний суд не погодився з висновками суду першої інстанції, рішення скасував, ухвалив нове рішення, яким у задоволенні позову відмовив, мотивуючи своє рішення тим, що смерть настала через обставини непереборної сили, а працівник самостійно визначив маршрут руху.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду щодо відсутності правових підстав для задоволення позову, проте змінив мотивувальну частину постанови та зазначив, що суди не встановили порушень з боку роботодавця ст. 153, 160 КЗпП України та профільного закону про охорону праці. Підприємство забезпечило належний стан охорони праці та проведення необхідних інструктажів.

Смерть працівника настала внаслідок військової агресії та спрацювання одиночного вибухового пристрою на території, що була раніше окупована. Роботодавцю не було відомо про замінування саме цієї ділянки лісової дороги.

Відповідно до норм міжнародного права та національного законодавства відшкодування шкоди, заподіяної внаслідок збройної агресії та окупації, у повному обсязі покладається на російську федерацію.

Загиблий працював на об'єкті критичної інфраструктури (лісове господарство). Державою прийнято спеціальний Закон про одноразову грошову допомогу працівникам таких об'єктів та їхнім сім'ям за шкоду життю, завдану агресією рф.

Передбачений державою розмір допомоги сім'ям загиблих працівників критичної інфраструктури гарантує отримання справедливої компенсації за моральні страждання, яка є значно вищою за суму, заявлену в цьому позові.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 939/1280/22 (провадження № 61-13851св23) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680982>.

5.2. На кого покладається обов'язок щодо відшкодування моральної шкоди, завданої смертю працівника під час виконання трудових обов'язків внаслідок воєнних дій держави-агресора?

Смерть працівника під час виконання трудових обов'язків унаслідок ракетного обстрілу, який є наслідком воєнних дій держави-агресора, не є підставою для покладення на роботодавця обов'язку відшкодувати моральну шкоду члену сім'ї працівника, якщо відсутнє порушення роботодавцем вимог законодавства про охорону праці. Така шкода підлягає відшкодуванню за рахунок держави-агресора або інших джерел, визначених законом

22 січня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу ОСОБА_1 у справі за її позовом до ТОВ «ЮКК «Юрик Ком» про відшкодування моральної шкоди, заподіяної смертю батька.

На обґрунтування заявлених вимог позивач зазначала, що у червні 2023 року з її батьком ОСОБА_3, який перебував у трудових відносинах з ТОВ «ЮКК «Юрик Ком», стався смертельний нещасний випадок, спричинений ракетним обстрілом, тому, на її думку, вона має право на відшкодування моральної шкоди з ТОВ «ЮКК «Юрик Ком».

Суд першої інстанції, з висновками якого погодився апеляційний суд, відмовив у задоволенні позову, керуючись відсутністю порушень з боку відповідача приписів ст. ст. 153, 160 КЗпП України, ст. ст. 13, 23 ЗУ «Про охорону праці». Водночас, оскільки смертельний нещасний випадок, який мав місце у червні 2023 року з ОСОБА_3 під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій, тому відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не можуть бути покладені на ТОВ «Юрик Ком».

Верховний Суд погодився з висновками судів попередніх інстанцій щодо відмови у задоволенні позову, оскільки відсутності порушення приписів ст. ст. 153, 160 КЗпП України, ст. ст. 13, 23 ЗУ «Про охорону праці» з боку ТОВ «ЮКК «Юрик Ком».

Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, здійснюється за рахунок коштів держави-агресора, а також коштів, отриманих з/від відповідних фондів на відновлення України, у тому числі міжнародних, міжнародної технічної та/або поворотної чи безповоротної фінансової допомоги, інших джерел, передбачених законодавством. Порядок визначення і відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України, встановлюється Кабінетом Міністрів України (ст. 15 ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»).

Таким чином, оскільки смертельний нещасний випадок, який мав місце з ОСОБА_3 під час виконання ним трудових обов'язків, стався саме у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій, а тому відшкодування моральної шкоди, завданої внаслідок військової агресії держави-окупанта проти України, не може бути за обставин цієї справи покладено на ТОВ «ЮКК «Юрик Ком».

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 22 січня 2025 року у справі № 210/6142/23 (провадження № 61-9226св24) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124936871>.

Розділ VI. Доказування

6.1. На кого покладається тягар доведення законності звільнення працівника згідно з міжнародними стандартами?

Трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Тягар доведення наявності законної підстави для звільнення лежить на роботодавці (статті 4, 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII).

25 червня 2025 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України у справі за позовом ОСОБА_1 до Дніпропетровського науково-дослідного інституту судових експертиз Міністерства юстиції України про визнання незаконним та скасування наказу про звільнення, поновлення на роботі та стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

На обґрунтування заявлених вимог позивач посилялася на те, що перебувала з відповідачем у трудових відносинах. У серпні 2023 року їй було попереджено про скорочення займаної нею посади. Їй були запропоновані лише посади, які не відповідали її кваліфікації та класу судового експерта та з меншою оплатою праці. У жовтні позивача було звільнено на підставі п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України. Вважає своє звільнення незаконним, оскільки було порушено порядок звільнення, не було перевірено, чи дійсно в установі відбувалися зміни в організації виробництва і праці, чи справді мало місце скорочення працівників.

Суд першої інстанції відмовив у задоволенні позову, оскільки, звільняючи позивача у зв'язку зі скороченням штату, роботодавець запропонував їй усі посади,

які вона могла обійняти за своєю освітою та кваліфікацією, проте вона відмовилася від таких пропозицій. Водночас тривалий час позивач не повідомляла відповідача про свою відмову обійняти посади, які їй було запропоновано.

Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції та задовольнив позов, керуючись тим, що позивача незаконно звільнено з огляду на наявність вакантних посад, які мали бути їй запропоновані на виконання вимог ч. 2 ст. 40 та ч.ч. 2, 3 ст. 49-2 КЗпП України, однак запропоновані не були.

Верховний Суд погодився з висновками апеляційного суду, зазначивши, що одночасно з попередженням про звільнення у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці власник або уповноважений ним орган пропонує працівникові іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації (ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України).

Звільнення з роботи є крайнім заходом у зв'язку з об'єктивною неможливістю збереження трудових правовідносин або ж через небажання працівника продовжувати працювати на запропонованих умовах (умовах, які роботодавець об'єктивно має змогу запропонувати з урахуванням приписів трудового законодавства з дотриманням прав інших працівників, зокрема щодо переважного права на залишення на роботі).

Пунктом 2 ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04.02.1994 № 3933-XII передбачено, що тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, як це визначено в ст. 4 Конвенції, лежить на роботодавцеві, який у цій справі не довів дотримання ним вимог КЗпП України при звільненні позивача за п. 1 ч. 1 ст. 40 КЗпП України.

Відповідачем не наведено обґрунтованих аргументів на підтвердження того, чому ним під час звільнення позивача не було дотримано гарантій, передбачених статтею 49-2 КЗпП України, та не було запропоновано позивачу усіх вакантних посад, які вона могла обійняти.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 25 червня 2025 року у справі № 203/6457/23 (провадження № 61-5021св25) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128485261>

6.2. На кого відповідно до міжнародних стандартів покладається тягар доведення законності переведення працівника на іншу посаду, якщо він до видання наказу про переведення відкликав подану ним заяву про переведення?

Тягар доведення законної підстави для звільнення або іншого обмеження прав працівника лежить на роботодавцеві, що відповідає положенням п. 2 ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових

відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII. Отже, якщо працівник до видання наказу про переведення відкликав подану ним заяву про переведення, роботодавець не має права вважати таке переведення здійсненим за згодою працівника. Переведення на іншу постійну роботу за відсутності чинного волевиявлення працівника є незаконним за ст. 32 КЗпП України

18 лютого 2026 року Верховний Суд у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду розглянув у порядку спрощеного позовного провадження касаційну скаргу АТ «Українська залізниця» у справі за його позовом до регіональної філії «Львівська залізниця» АТ «Укрзалізниця», третя особа – ВСП «Чортківська дистанція колії» Регіональної філії «Львівська залізниця» АТ «Укрзалізниця», про визнання незаконним та скасування наказу про переведення на іншу роботу, поновлення на посаді, стягнення різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи та стягнення моральної шкоди.

На обґрунтування позову позивач посилався на те, що він з березня 2018 року переведений на посаду заступника начальника по штучних спорудах виробничого структурного підрозділу Чортківська дистанція колії, на якій працював сумлінно, без порушень трудової дисципліни та отримання доган чи інших стягнень. Однак з травня 2024 року, тобто з початку виконання ОСОБА_2 обов'язків начальника виробничого структурного підрозділу Чортківська дистанція колії, до нього, як заступника, виникали безпідставні претензії, у зв'язку із чим між ними склались неприємні відносини, у червні 2024 року – під примусом написав заяву про переведення з посади заступника начальника дистанції колії на посаду ремонтника штучних споруд, яку було залишено без реагування, тому 22 липня 2024 року подав заяву про відкликання заяви щодо його переведення на посаду ремонтника у зв'язку із сімейними обставинами. Однак 24 липня 2024 року було винесено наказ (розпорядження) про переведення його на іншу роботу. Вважав, що його переведення з керівної посади на робочу посаду відбулось без його згоди, незаконно, з ініціативи роботодавця, з порушенням ст. ст. 32, 33 КЗпП України. Ураховуючи, що він у встановленому порядку відкликав свою заяву про переведення, у роботодавця були відсутні законні підстави для прийняття оскаржуваного наказу (розпорядження).

Суд першої інстанції частково задовольнив позов, відмовивши у задоволенні позовної вимоги щодо стягнення моральної шкоди. Судове рішення мотивовано тим, що оспорюваний наказ (розпорядження) про переведення на іншу роботу ОСОБА_2 є незаконним, оскільки прийнятий на підставі неналежно оформленої заяви про переведення на іншу роботу. Крім того, на підставі ст. 235 КЗпП України стягнув солідарно з АТ «Укрзалізниця»

та регіональної філії «Львівська залізниця» АТ «Укрзалізниця» різницю між середньомісячним заробітком позивача на посаді заступника начальника Чортківської дистанції колії та на посаді ремонтника.

Апеляційний суд скасував рішення суду першої інстанції в частині солідарного стягнення з АТ «Укрзалізниця» та регіональної філії «Львівська залізниця» АТ «Укрзалізниця» на користь ОСОБА_1 різниці в заробітку за час виконання нижче оплачуваної роботи й ухвалив в цій частині нове рішення, яким стягнув з АТ «Укрзалізниця» на користь ОСОБА_1 різницю у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи. В іншій частині рішення залишив без змін. Апеляційний суд погодився з висновками суду першої інстанції щодо незаконності оспорюваного наказу відповідача про переведення позивача з огляду на відсутність волевиявлення останнього на переведення за власним бажанням, пов'язаного з відкликанням заяви від 07 червня 2024 року щодо його переведення з посади заступника начальника дистанції колії на посаду ремонтника штучних споруд і ненаданням відповідної згоди на переведення.

Верховний Суд рішення суду першої інстанції, з урахуванням змін, внесених після апеляційного перегляду, та постанову апеляційного суду залишив без змін.

Згідно з ч. 1 ст. 32 КЗпП України переведення на іншу роботу на тому ж підприємстві, в установі, організації, а також переведення на роботу на інше підприємство, в установу, організацію або в іншу місцевість, хоча б разом з підприємством, установою, організацією, допускається тільки за згодою працівника, за винятком випадків, передбачених у ст. 33 цього Кодексу та в інших випадках, передбачених законодавством.

Встановивши, що переведення позивача було здійснено за відсутності його згоди, оскільки до видання оспорюваного наказу про переведення він подав роботодавцю заяву про відкликання своєї згоди на переведення на іншу роботу, суди попередніх інстанцій дійшли загалом правильних висновків про наявність правових підстав для визнання незаконним наказу про переведення позивача на іншу нижчеоплачувану роботу, поновлення його на попередній роботі та стягнення різниці у заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи з урахуванням положень ч. 1 ст. 114 КЗпП України.

Тягар доведення законної підстави для звільнення або іншого обмеження прав працівника лежить на роботодавцеві, що відповідає положенням п. 2 ст. 9 Конвенції Міжнародної організації праці № 158 про припинення трудових відносин з ініціативи підприємця 1982 року, яку ратифіковано постановою Верховної Ради України від 04 лютого 1994 року № 3933-XII.

Детальніше з текстом постанови Верховного Суду від 18 лютого 2026 року у справі № 608/2043/24 (провадження № 61-683св26) можна ознайомитися за посиланням <https://reyestr.court.gov.ua/Review/134266384>.

Огляд судової практики Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду щодо трудових відносин в умовах воєнного стану (актуальна практика). Рішення, внесені до ЄДРСР, з 2023 року до квітня 2026 року / Упоряд.: управління аналітичної та правової роботи Касаційного цивільного суду департаменту аналітичної та правової роботи / Відпов. за вип.: голова Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду Червинська М. Є. Київ, 2026. – 54 с.

Застереження: видання містить короткий огляд деяких судових рішень Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду. У кожному з них викладено лише основний висновок щодо правового питання, яке виникло у справі. Для правильного розуміння висловленої в судовому рішенні правової позиції необхідно ознайомитися з його повним текстом, розміщеним у Єдиному державному реєстрі судових рішень.

Стежте за нами онлайн

 supreme.court.gov.ua

 fb.com/supremecourt.ua

 t.me/supremecourtua

 @supremecourt_ua

 x.com/supremecourt_ua

 so.supreme.court.gov.ua