



Верховний
Суд

Трудові спори в умовах воєнного стану

Максим Тітов
суддя Верховного Суду

Зміни трудового законодавства, що викликані запровадженням воєнного стану

15 березня 2022 року прийнято Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»
(Закон № 2136-IX)

19 липня 2022 року прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»
(Закон № 2352-IX)

Позиція Конституційного Суду України щодо строку звернення до суду у справах про оплату праці

Згідно з частинами першою і другою статті 233 КЗпП України (у редакції до 19 липня 2022 року) працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до місцевого загального суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, а у справах про звільнення - в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення.

У разі порушення законодавства про оплату праці працівник має право звернутися до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати без обмеження будь-яким строком.

Відповідно до частини першої і другої статті 233 КЗпП України (у редакції після 19 липня 2022 року) працівник може звернутися із заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до суду в тримісячний строк з дня, коли він дізнався або повинен був дізнатися про порушення свого права, крім випадків, передбачених частиною другою цієї статті.

Із заявою про вирішення трудового спору у справах про звільнення працівник має право звернутися до суду в місячний строк з дня вручення копії наказу (розпорядження) про звільнення, а у справах про виплату всіх сум, що належать працівникові при звільненні, - у тримісячний строк з дня одержання ним письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені йому при звільненні (стаття 116).

Велика палата Конституційного Суду України Рішенням від 11 грудня 2025 року в справі № 1-р/2025 визнала такою, що не відповідає Конституції України (є неконституційною), частину першу статті 233 КЗпП України в частині встановлення тримісячного строку для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат.

Рішення мотивоване тим, що:

- законодавець, установлюючи тримісячний строк для звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат, не врахував, що зобов'язання щодо виплати винагороди за працю є триваючим;
- встановлення такого обмеження призводить до фактичного звуження змісту та обсягу конституційних прав працівника, гарантованих статтями 43 і 55 Конституції України;
- така законодавча конструкція ставить працівника, який перебуває у трудових відносинах, у менш захищене становище порівняно зі звільненим працівником, що суперечить принципу рівності та гарантії ефективного судового захисту.

Позиція Великої Палати Верховного Суду щодо застосування статті 117 КЗпП України

Згідно з частиною першою статті 117 КЗпП України (у редакції до 19 липня 2022 року) в разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, зазначені в статті 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку.

Відповідно до частини першої статті 117 КЗпП України (у редакції після 19 липня 2022 року) у разі невиплати з вини роботодавця належних звільненому працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців.

До правовідносин, які виникли до набрання чинності Законом № 2352-IX, проте не припинилися або припинилися після набрання ним чинності (триваючі правовідносини), з 19 липня 2022 року слід застосовувати положення статті 117 КЗпП України у новій редакції та обмежувати нарахування середнього заробітку за час затримки розрахунку шістьма місяцями.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 12 листопада 2025 року в справі № 306/2708/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131941693>

Обмеження періоду нарахування відшкодування за затримку розрахунку при звільненні шістьма місяцями установлює максимальну межу відповідальності роботодавця. Ця законодавча межа не нівелює фундаментальних принципів розумності, справедливості та пропорційності, а також не змінює компенсаційного характеру відповідної виплати.

Розглядаючи спори про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні після 19 липня 2022 року, необхідно брати до уваги співмірність заявленої до стягнення суми відшкодування з огляду на конкретні обставини справи. При здійсненні такої оцінки необхідно керуватися критеріями, встановленими Великою Палатою Верховного Суду у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц для забезпечення справедливого балансу інтересів сторін трудових правовідносин. Розмір відшкодування суд може зменшити незалежно від ступеня задоволення позовних вимог про стягнення належних звільненому працівникові сум. Однак загальний період нарахування компенсації не може перевищувати шести місяців.

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 08 жовтня 2025 року в справі № 489/6074/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035280>

Позиція Верховного Суду щодо застосування статті 13 Закону № 2136-IX

Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором.

- **Право на призупинення дії трудового договору не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.**
- Самі по собі такі обставини як погіршення фінансового стану підприємства чи зменшення обсягів господарської діяльності не є тими обставинами, які надають роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками.

Постанови Верховного Суду від 04 червня 2025 року в справі № 521/17826/22: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128421106>, від 24 жовтня 2025 року в справі №703/35553/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131244003>

- Якщо підприємство фактично не було релоковано з окупованої території України, призупинення дії трудового договору з його працівниками може бути визнано законним.

Постанова Верховного Суду від 22 жовтня 2025 року в справі № 335/10160/24: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131282157>

- Якщо призупинення трудових відносин мало тимчасовий характер, було обумовлене об'єктивними обставинами, пов'язаними зі знищенням та викраденням засобів виробництва і майна, стосувалося значної кількості працівників, а не лише позивача, таке призупинення є законним.
- Законодавством не заборонено припиняти трудові відносини під час призупинення дії трудового договору.

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року в справі № 754/8217/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/122253054>

- При незаконному призупиненні дії трудового договору роботодавець зобов'язаний виплатити працівнику середній заробіток за час вимушеного прогулу за аналогією із застосуванням статті 235 КЗпП України

Постанова Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05 травня 2025 року в справі №758/4178/22: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>

Позиція Верховного Суду щодо співвідношення статті 57-1 Закону України «Про освіту» і статті 13 Закону № 2136-IX

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України (частина третя статті 13 Закону № 2136-IX).

У абзаці третьому частини першої статті 57-1 Закону України «Про освіту» (діяв з 20 березня 2022 року до 01 січня 2025 року) працівникам закладів освіти, установ освіти, наукових установ, у тому числі тим, які в умовах воєнного стану, надзвичайної ситуації або надзвичайного стану в Україні чи окремих її місцевостях, оголошених у встановленому порядку (особливий період) були вимушені змінити місце проживання (перебування), залишити робоче місце, місце навчання, незалежно від місця їх проживання (перебування) на час особливого періоду гарантується, зокрема, збереження середнього заробітку.

Стаття 57-1 Закону України «Про освіту» у правовідносинах, які виникли щодо відшкодування середнього заробітку працівникам закладів та установ освіти за час призупинення дії трудового договору, є спеціальною нормою щодо статті 13 Закону № 2136-IX та має пріоритет у регулюванні таких правовідносин, адже держава взяла на себе гарантію збереження педагогічним працівникам середнього заробітку в умовах воєнного стану.

Постанова Верховного Суду у складі Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 13 листопада 2025 року в справі № 644/368/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132314922>

Позиція Верховного Суду щодо застосування пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України (звільнення за прогул без поважних причин)

- Якщо працівник, який набув статусу внутрішньо переміщеної особи, залучений до виконання робіт на об'єктах критичної інфраструктури або до виконання мобілізаційного завдання, роботодавець у період воєнного стану має право відмовити йому в наданні відпустки без збереження заробітної плати. Невихід працівника на роботу після отримання відмови роботодавця у наданні такої відпустки є прогулом без поважних причин.

Постанова Верховного Суду від 03 грудня 2025 року в справі № 744/629/24: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/132356007>

- Перебування працівника за кордоном, без погодженої у встановленому законом порядку з керівництвом роботодавця відпустки, не може бути поважною причиною відсутності на роботі.

Постанова Верховного Суду від 17 вересня 2025 року в справі № 398/1096/24: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/130409717>

- Відсутність працівника на роботі внаслідок перебування на території, де ведуться активні бойові дії, та неможливість виїзду через загрозу життю може бути поважною причиною, що виключає можливість звільнення за прогул.

Постанова Верховного Суду від 10 вересня 2025 року в справі № 760/14237/22: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/130138446>

Позиція Верховного Суду щодо застосування пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (звільнення у зв'язку з відмовою від переведення)

- Звільнення працівника за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України у зв'язку з відмовою від переведення в іншу місцевість разом з установою в період дії воєнного стану є незаконним, якщо роботодавець не надав доказів належного повідомлення працівника про місце передислокації та необхідність прибуття до нового місця роботи.

Постанова Верховного Суду від 14 серпня 2024 року в справі № 126/1947/22:
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121158638>

- У період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.

Постанова Верховного Суду від 15 січня 2025 року в справі № 591/4405/22:
<https://reyestr.court.gov.ua/Review/124560784>

Позиція Верховного Суду щодо застосування пункту 8-3 частини першої статті 36 КЗпП України (звільнення через відсутність працівника на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль)

- Для припинення дії трудового договору на підставі пункту 8-3 частини першої статті 36 КЗпП України мають бути одночасно дотримані дві обов'язкові умови: 1) фактична відсутність працівника на робочому місці понад чотири місяці поспіль; 2) відсутність інформації у роботодавця про причини такої відсутності понад чотири місяці підряд (при цьому не має значення поважність чи неповажність причин такої відсутності).
- У разі невиконання одночасно двох наведених умов звільнення відповідно до такої підстави може бути визнано судом незаконним, наприклад, якщо працівник доведе, що протягом чотирьох місяців інформував роботодавця про причини своєї відсутності.
- При цьому чотири місяці рахуються від дня, коли Закон № 2352-IX набрав чинності, тобто з 19 липня 2022 року.

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2025 року в справі № 204/15342/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127604904>

- Якщо працівник скористався правом на надання йому відпустки без збереження заробітної плати на період дії воєнного стану шляхом подання відповідних заяв, а роботодавець, у свою чергу, видав накази, якими надав працівнику такі відпустки, що свідчить про обізнаність роботодавця про причини відсутності працівника на роботі, то звільнення працівника з підстав, передбачених пунктом 8-3 частини першої статті 36 КЗпП України є незаконним.

Постанова Верховного Суду від 09 липня 2025 року в справі № 635/12429/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128780659>

Позиція Верховного Суду щодо застосування пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України (звільнення через неможливість забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором, у зв'язку із знищенням (відсутністю) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій)

- 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 має бути безпосереднім наслідком бойових дій.
- Якщо підприємство (установа) роботодавця розташоване на території, де не проводяться бойові дії, неможливість забезпечити позивача роботою не пов'язана із відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. Саме ж по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язанні з тим, що фактично підприємство (установа) не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України.

Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року в справі № 204/15342/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>

- Звільнення працівника в період дії наказу про призупинення з ним трудових відносин та за відсутності належних, допустимих, достовірних, достатніх доказів повного знищення (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва, майна роботодавця внаслідок бойових дій, свідчить про незаконність звільнення на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України.
- Якщо на момент звільнення трудові відносини з працівником були призупинені і наказ про таке призупинення він не оскаржував, то при ухваленні рішення про поновлення його на роботі підстав для стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу немає. У силу статті 13 Закону № 2136-IX він не позбавлений можливості отримати середній заробіток за час вимушеного прогулу за рахунок російської федерації.

Постанова Верховного Суду від 28 серпня 2024 року в справі № 521/8323/23: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295629>

Позиція Верховного Суду щодо застосування статті 127 КЗпП України і статті 25 Закону України «Про оплату праці»

- Утримання коштів із заробітної плати працівника за його добровільною заявою на підтримку Збройних Сил України та гуманітарну допомогу постраждалим від агресії на період воєнного стану не суперечить статті 127 КЗпП України і статті 25 Закону України «Про оплату праці». Відсутність доказів психологічного чи економічного тиску підтверджує законність утримань за волевиявленням працівника.

Постанова Верховного Суду від 25 лютого 2026 року в справі № 344/16999/24:

<https://reyestr.court.gov.ua/Review/134540323>



Верховний
Суд

Дякую за увагу!