



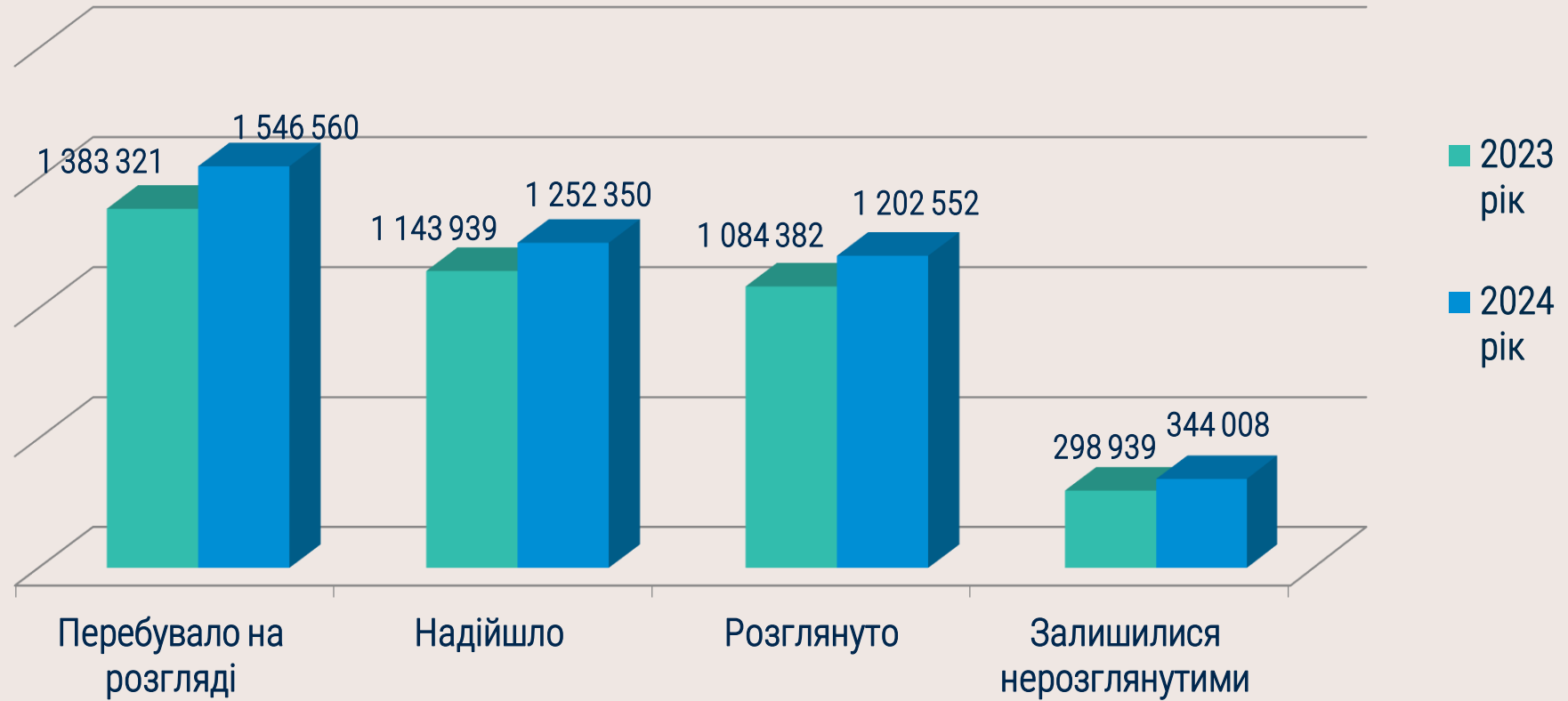
Верховний
Суд

Трудові спори під час воєнного стану

Владислав ШИПОВИЧ
суддя

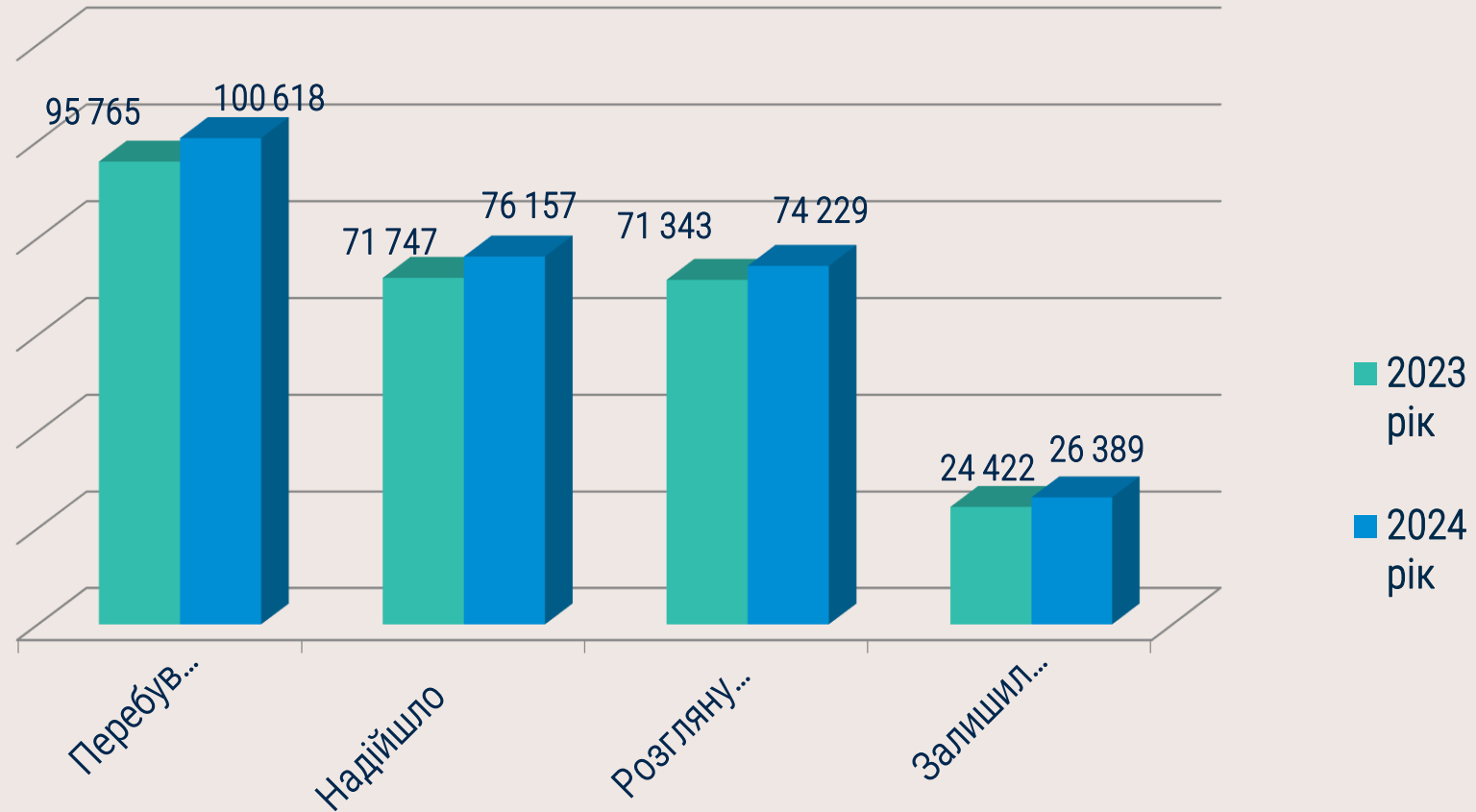
Статистичні відомості

Розгляд справ цивільного судочинства місцевими загальними судами у 2023 та 2024 роках
(<https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/ogliady/ztv4D67.pdf>)



Розгляд справ цивільного судочинства апеляційними загальними судами у 2023 та 2024 роках

(<https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/ogliady/ztv4D67.pdf>)



Статистичні відомості

За відомостями ДСА України (https://court.gov.ua/inshe/sudova_statystyka/zvit_dsau_2024) кількість справ, що перебували на розгляді у спорах, що виникають із трудових правовідносин становила:

У місцевих судах:

у 2024 році **11651** (з них про поновлення на роботі – **1 760**, про стягнення заробітної плати – **4 618**, про відшкодування шкоди заподіяної працівниками – **188**)

у 2023 році **14999** (з них про поновлення на роботі – **2 645**, про стягнення заробітної плати – **6 211**, про відшкодування шкоди заподіяної працівниками – **206**)

В апеляційних судах:

у 2024 році переглянуто **3671** судових рішень (з них залишено без змін - **2193**)

у 2023 році переглянуто **4152** судових рішень (з них залишено без змін - **2414**)

Інформаційні платформи

Платформа обміну знаннями (ЄСПЛ-KS) - <https://ks.echr.coe.int/uk/web/echr-ks/home>

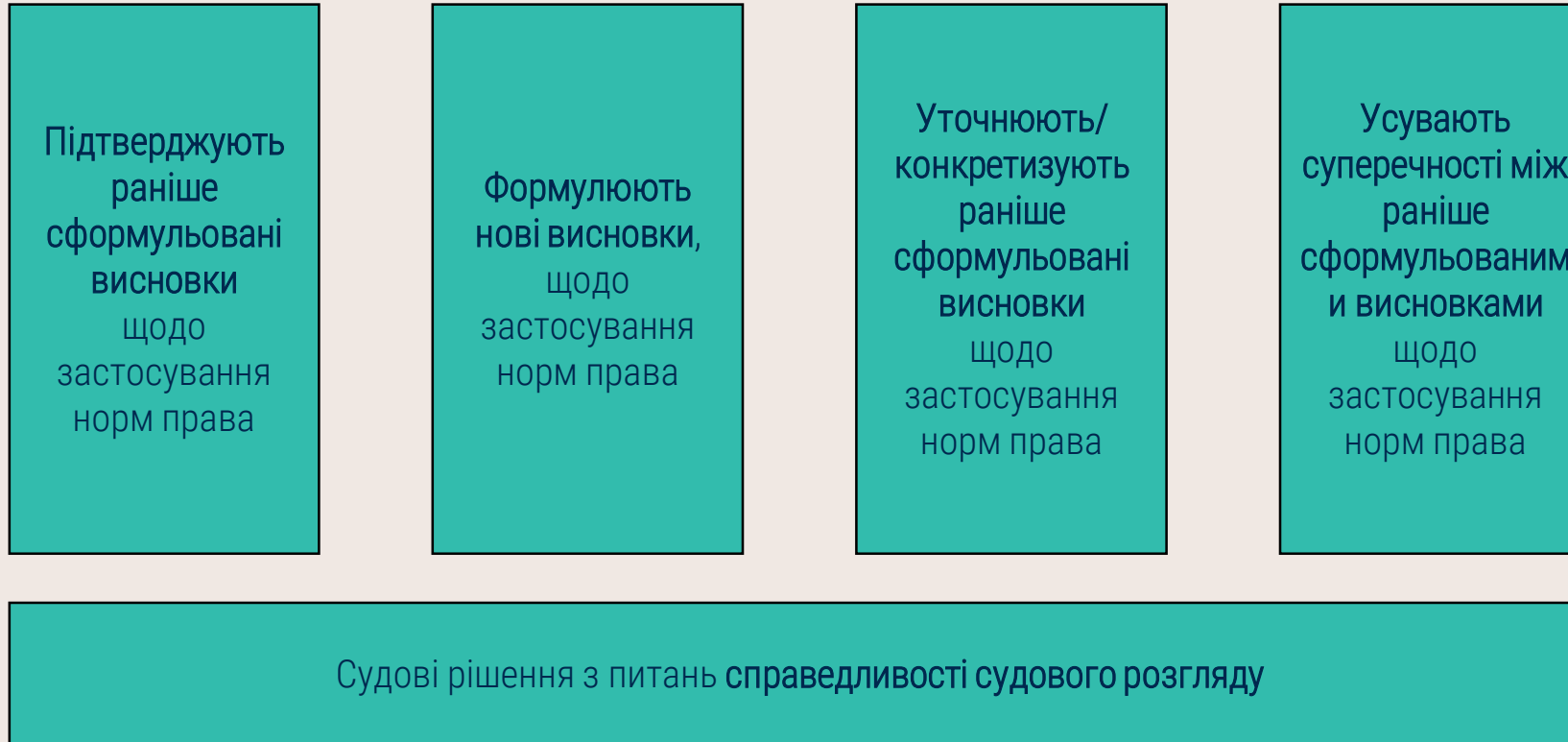
Європейський портал електронного правосуддя (E-Justice) - https://e-justice.europa.eu/home_en

База правових позицій ВС - <https://lpd.court.gov.ua/>

Дайджести та огляди ВС - <https://supreme.court.gov.ua/supreme/pokazniki-diyalnosti/analiz/>

Інформаційно-правова система «Прецедент» - <https://precedent.ua/>

Судові рішення ВС



Завдання - забезпечення сталості та єдності судової практики у порядку та спосіб, визначені процесуальним законом (ч. 1 ст. 36 ЗУ «Про судоустрій і статус суддів»)

Зміни трудового законодавства, що викликані запровадженням воєнного стану

24.02.2022 року
Запровадження воєнного
стану

15.03.2022 року ЗУ «Про
організацію трудових відносин в
умовах воєнного стану»
Закон № 2136-IX
*визначає особливості трудових
відносин у період дії воєнного стану*

19.07.2022 року ЗУ «Про внесення
змін до деяких законодавчих актів
України щодо оптимізації трудових
відносин» Закон №2352-IX *реформує
ключові питання у сфері трудових
правовідносин та вносить зміни до
КЗпП України, Закону України «Про
відпустки», Закону України «Про оплату
праці», Закону № 2136-IX.*

Зміни до Закону №2136:
№ 2352-IX від 01.07.2022
№ 3494-IX від 22.11.2023
№ 4352-IX від 15.04.2025
№ 4412-IX від 01.05.2025
№ 4582-IX від 21.08.2025

Зміни до Кодексу законів про працю України в частині строків звернення до суду

Стаття 233. Строки звернення до районного, [районного у місті, міського чи міськрайонного](#) суду за вирішенням трудових спорів

Працівник може звернутися з заявою про вирішення трудового спору безпосередньо до [районного, районного у місті, міського чи міськрайонного](#) 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.

Для звернення власника [або уповноваженого ним органу](#) до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищестоячого органу.

Стаття 233. Строки звернення до суду за вирішенням трудових спорів

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 \(стаття 116\).](#)

Для звернення роботодавця до суду в питаннях стягнення з працівника матеріальної шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації, встановлюється строк в один рік з дня виявлення заподіяної працівником шкоди.

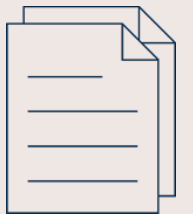
Встановлений частиною третьою цієї статті строк застосовується і при зверненні до суду вищого у [порядку підлеглості](#) органу.

Зміни до Кодексу законів про працю України

Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, районний, районний у місті, міський чи міськрайонний суд може поновити ці строки.	Стаття 117 Відповідальність за затримку розрахунку при звільненні 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, <u>але не більш як за шість місяців</u>. Стаття 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин. У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, <u>суд може поновити ці строки, якщо з дня отримання копії наказу (розпорядження) про звільнення або письмового повідомлення про суми, нараховані та виплачені працівникові при звільненні (стаття 116), минуло не більше одного року.</u>
--	--

Звернення Верховного Суду до Конституційного Суду України щодо конституційності частини першої статті 233 КЗПП України

14 листопада 2024 року Конституційний Суд України на відкритій частині пленарного засідання у формі письмового провадження розпочав розгляд справи за конституційним поданням Верховного Суду про конституційність частини першої статті 233 КЗпП України. Верховний Суд звернувся до Конституційного Суду України з поданням перевірити на відповідність частині третій статті 22, частині сьомій статті 43, частині першій статті 55 Конституції України оспорюваний припис Кодексу, за яким «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». Автор подання стверджує, що законодавець, «обмеживши право працівника на звернення до суду з позовом про стягнення належної йому заробітної плати строком у три місяці, не надавши при цьому працівникові гарантій розгляду судом питання про поновлення строку на звернення до суду, знизив рівень доступу до суду осіб, які є суб'єктами звернення із заявою про стягнення заборгованості із заробітної плати, чим допустив звуження змісту й обсягу існуючих конституційних прав працівників на звернення до суду з позовом про стягнення належної їм заробітної плати без обмеження будь-яким строком та обмежив їхнє право на судовий захист у тому обсязі, як його гарантовано частиною першою статті 55 Конституції України, чим знівельовано можливість ефективної реалізації права особи на судовий захист».



Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Частина друга статті 3 Закону У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 Кодексу законів про працю України та інших законів України щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються.	Частина друга статті 3 Закону (редакція Закону №2352-IX) У період дії воєнного стану повідомлення працівника про зміну істотних умов праці та зміну умов оплати праці, передбачених частиною третьою статті 32 та статтею 103 Кодексу законів про працю України, здійснюється не пізніш як до запровадження таких умов.
--	---

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 5 Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. 2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів.	Стаття 5 Особливості розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця 1. У період дії воєнного стану допускається звільнення працівника з ініціативи роботодавця у період його тимчасової непрацездатності, а також у період перебування працівника у відпустці (крім відпустки у зв'язку вагітністю та пологами та відпустки для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку) із зазначенням дати звільнення, яка є першим робочим днем, наступним за днем закінчення тимчасової непрацездатності, зазначеним у документі про тимчасову непрацездатність, або першим робочим днем після закінчення відпустки. 2. У період дії воєнного стану норми статті 43 Кодексу законів про працю України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників підприємств, установ або організацій, обраних до профспілкових органів. 3. У період дії воєнного стану працівник, робоче місце якого розташоване на територіях активних бойових дій, який відсутній на роботі, не підлягає звільненню на підставі пункту 4 частини першої статті 40 Кодексу законів про працю України. Час відсутності на роботі такого працівника не підлягає оплаті та не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну основну відпустку, передбаченого пунктом 4 частини першої статті 9 Закону України «Про відпустки».
--	--

Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 7. Особливості організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця У період дії воєнного стану порядок організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у районах активних бойових дій визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці.	Стаття 7. Особливості обміну документами, організації кадрового діловодства та архівного зберігання кадрових документів у роботодавця (в редакції Законів №2352 та №4412, набрав чинності 14.06.25) 1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок та архівного зберігання відповідних документів на територіях активних та можливих бойових дій, перелік яких затверджений у порядку, встановленому законодавством визначається роботодавцем самостійно, за умови забезпечення ведення достовірного обліку виконуваної працівником роботи та обліку витрат на оплату праці. 2. У період дії воєнного стану сторони трудового договору можуть домовитися про альтернативні способи створення, пересилання і зберігання наказів (розпоряджень) роботодавця, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин та про будь-який інший доступний спосіб електронної комунікації, який обрано за згодою між роботодавцем та працівником.
---	---

Зміни до статті 7 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

3. Кожна із сторін трудового договору зобов'язана постійно (у тому числі під час призупинення дії трудового договору) забезпечувати можливість комунікації з нею та невідкладно (у строк не більше 10 календарних днів) інформувати іншу сторону трудового договору про зміну своїх контактних даних, зокрема адреси місцезнаходження (місця проживання), адреси електронної пошти (за наявності), номерів телефону тощо. Виконання цього обов'язку забезпечується:

роботодавцем - шляхом внесення відповідних змін до відомостей про нього, що містяться в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань;

роботодавцем - фізичною особою, яка не є підприємцем, - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

працівником - шляхом надсилання інформації на адресу місцезнаходження роботодавця або адресу електронної пошти роботодавця, зазначені в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань. У разі відсутності у працівника можливості надіслати інформацію засобами поштового зв'язку та/або технічними засобами електронних комунікацій роботодавець може бути повідомлений з використанням засобів телефонного зв'язку шляхом надсилання текстового повідомлення на офіційний номер телефону роботодавця.

4. У разі якщо одна із сторін трудового договору не виконує вимогу, передбачену частиною третьою цієї статті, здійснення іншою стороною трудового договору комунікації за останніми відомими їй адресою місцезнаходження (місця проживання), адресою електронної пошти або номером телефону вважається належним виконанням такою стороною вимоги щодо повідомлення іншої сторони трудового договору.

У разі відсутності поштового зв'язку та/або технічних засобів електронних комунікацій за останніми відомими контактними даними визначена законодавством вимога щодо повідомлення такої сторони про виникнення та/або припинення трудових прав та обов'язків та/або про припинення/розірвання трудового договору не застосовується".

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 11 Зупинення дії окремих положень колективного договору. 1. На період воєнного стану дія окремих положень колективного договору може бути зупинена за ініціативою роботодавця.	Стаття 11 Зупинення дії окремих положень колективного договору (в редакції Закону 4582, набрав чинності 13.09.25) У період дії воєнного стану роботодавець може ініціювати зупинення дії окремих положень колективного договору, які регулюють відносини, визначені цим Законом. Дія таких положень може бути зупинена тільки за взаємною згодою сторін колективного договору у порядку, визначеному цим колективним договором. Протягом трьох місяців з дня набрання чинності цим Законом (<u>ТОБТО ДО 13.12.25</u>) сторони колективного договору зобов'язані почати переговори про можливості та строки поновлення дії його положень, зупинених без взаємної згоди його сторін. Порядок та строки поновлення дії таких положень визначаються сторонами колективного договору. Про рішення щодо поновлення дії положень колективного договору сторона роботодавця повідомляє орган, що здійснив повідомну реєстрацію цього колективного договору, у тижневий строк з дня ухвалення такого рішення.
--	---

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору 1. Призупинення дії трудового договору - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором. Дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.	Стаття 13. Призупинення дії трудового договору (в редакції Закону №4412) 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. Призупинення дії трудового договору може здійснюватися за ініціативи однієї із сторін сукупно на строк не більше ніж 90 календарних днів під час дії воєнного стану (враховуючи строки його продовження). <u>(ВВОДИТЬСЯ В ДІЮ 14.03.2026)</u> Наказ (розпорядження) роботодавця, яким визначено строк призупинення дії трудового договору, що перевищує строк, передбачений абзацом третім частини першої цієї статті, втрачає чинність наступного дня після закінчення строку, визначеного законом, крім випадку його продовження за домовленістю сторін). <u>(ВВОДИТЬСЯ В ДІЮ 14.03.2026)</u>
---	--

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Частина друга статті 13. Призупинення дії трудового договору	Частина друга стаття 13. Призупинення дії трудового договору
2. Призупинення дії трудового договору роботодавець та працівник за можливості мають повідомити один одного у будь-який доступний спосіб.	2. Призупинення дії трудового договору оформлюється наказом (розпорядженням) роботодавця, в якому, зокрема, зазначається інформація про причини призупинення, у тому числі про неможливість обох сторін виконувати свої обов'язки та спосіб обміну інформацією, строк призупинення дії трудового договору, кількість, категорії і прізвища, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті) відповідних працівників, умови відновлення дії трудового договору. Наказ (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування, роботодавець подає для погодження до військової адміністрації, яка здійснює свої повноваження на відповідній території (військові адміністрації населених пунктів та районні військові адміністрації, а за їх відсутності - обласні).

Зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

Стаття 13:

3. У разі незгоди працівника (працівників) із наказом (розпорядженням) роботодавця про призупинення дії трудового договору працівником *або профспілкою за дорученням працівника (працівників)* відповідний наказ (розпорядження) може бути оскаржений до центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу, який, вивчивши зміст наказу (розпорядження) та підстави для його видання, за погодженням з військовою адміністрацією може внести роботодавцеві припис про скасування відповідного наказу (розпорядження) або про усунення порушення законодавства про працю іншим шляхом, **що є обов'язковим до виконання роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня отримання такого припису**. Приписи у разі оскарження наказу (розпорядження) про призупинення дії трудового договору, укладеного з посадовими особами, зазначеними в абзаці другому частини другої цієї статті, можуть бути внесені роботодавцеві за погодженням з військовою адміністрацією. Припис центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіального органу може бути оскаржений роботодавцем протягом 10 календарних днів у судовому порядку.

4. 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. (У попередній редакції це була частина третя, стала четвертою).

Прикінцеві та перехідні положення Закону 4412

Роботодавці зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом (набрав чинності 14.06.25) у разі розміщення неактуальної інформації в Єдиному державному реєстрі юридичних осіб, фізичних осіб - підприємців та громадських формувань оновити відомості про своє місцезнаходження та інформацію про засоби комунікації для здійснення зв'язку з ними;

Роботодавці - фізичні особи, які не є підприємцями, зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом у разі зміни інформації про їх адресу місцезнаходження (місця проживання) та/або інформації для здійснення зв'язку з ними надіслати таку інформацію на адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та/або за номером телефону працівника;

Працівники, які у період дії воєнного стану були відсутні на роботі протягом 90 календарних днів поспіль та/або робочі місця яких розташовані на тимчасово окупованих територіях відповідно до їх переліку, затвердженого центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування та реалізує державну політику у сфері реінтеграції тимчасово окупованих територій України, зобов'язані протягом 60 календарних днів з дня набрання чинності цим Законом надіслати роботодавцю актуальну інформацію про засоби комунікації з ними, адресу місцезнаходження (місця проживання), адресу електронної пошти та номери телефонів.

Принцип добросовісності у трудових відносинах

Постанова ВС від 03 листопада 2021 року у справі № 387/326/20



Під зловживанням правом для сторін трудових відносин варто розуміти особливу недобросовісну поведінку, пов'язану з навмисним створенням для працівника та (або) роботодавця ситуації правової невизначеності за межами права, з порушенням принципів справедливості, добросовісності та розумності.

У трудових правовідносинах як працівник, так і роботодавець мають діяти добросовісно, не допускаючи дій, що вчиняються з наміром завдати шкоди іншій особі, а також зловживання правом в інших формах. Принцип добросовісності в трудовому праві характеризується прагненням суб'єктів належним чином, сумлінно здійснювати трудові права й виконувати обов'язки, передбачені трудовим законодавством та трудовим договором.

Встановлені у розглядуваній справі обставини та визнання їх позивачем, беззаперечно свідчать про те, що працівник був обізнаним про дату та підставу свого звільнення, однак на неодноразові пропозиції роботодавця отримати трудову книжку та копію наказу про звільнення, маючи фактичну можливість їх отримати, безпідставно відмовлявся від отримання цих документів. Така поведінка працівника не може бути визнана добросовісною та залишена поза увагою суду при вирішенні питання щодо дотримання строку передбаченого ст. 233 КЗпП України.

Принцип добросовісності у трудових відносинах

Постанова ВП ВС від 08 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23

ВП вирішувала виключну правову проблему щодо тлумачення положень статті 117 КЗпП України в редакції Закону України від 1 липня 2022 року № 2352-ІХ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (далі - Закон № 2352-ІХ), яка набрала чинності 19 липня 2022 року.

Висновки ВП ВС:

Закон № 2352-ІХ не змінив правову природу відшкодування за статтею 117 КЗпП, яка залишається компенсаційною. Оскільки мета норми права - компенсація, а не покарання, тому і принципи, як-от розумності, справедливості та пропорційності слід застосовувати до визначення розміру компенсації незмінно і послідовно.

Обмеження періоду нарахування відшкодування за затримку розрахунку при звільненні шістьма місяцями, запроваджене до статті 117 КЗпП Законом № 2352-ІХ, установлює максимальну межу відповідальності роботодавця.

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 ВП ВС у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц.

Дискримінація у сфері праці

Постанова ВС від 05 червня 2024 року справа № 202/5012/21



Позивач працював водієм навантажувача на підприємстві з 2016 року. У травні 2019 року він вступив до профспілки, невдовзі був незаконно звільнений і поновлений на посаді судом. Під час загального підвищення заробітної плати у 2021 році він з'ясував, що інші водії навантажувачів отримали майже на 20% більше підвищення заробітної плати, ніж він. Такі дії роботодавця працівник вважав дискримінацією. Суд першої інстанції ухвалив рішення на користь позивача. Апеляційний суд скасував це рішення, посилаючись на те, що зарплата має індивідуальний характер, а факт дискримінації не доведено. Верховний Суд скасував постанову апеляційного суду та залишив без змін рішення районного суду.

Відповідно до частини другої статті 81 ЦПК України у справах про дискримінацію позивач зобов'язаний навести фактичні дані, які підтверджують, що дискримінація мала місце. У разі наведення таких даних доказування їх відсутності покладається на відповідача.

Велика Палата Верховного Суду у постанові від 29 травня 2018 року у справі № 800/191/17 зазначила, що згідно з практикою Європейського суду з прав людини, з метою з'ясування обставин існування дискримінації у конкретній ситуації застосовується триступеневий тест: по-перше, виявлення двох категорій осіб, які є порівнюваними та відмінними, оскільки відповідно до Конвенції дискримінація передбачає належність людини до певної групи; по-друге, встановлення, чи дійсно члени цих двох груп оцінюються по-різному; і, по-третє, якщо так, то чи для цього є об'єктивні, обґрунтовані підстави.

Доказів наявності обставин виконання позивачем роботи іншої кваліфікації, складності чи інтенсивності, ніж працівниками тієї ж посади, того ж цеху, розмір посадових окладів яких є вищим від посадового окладу позивача, матеріали справи не містять. Відповідач також не надав доказів прийняття рішення про встановлення позивачу меншого розміру посадового окладу за результатами оцінки його ступеню навантаження, показниками ефективності праці чи результатами виробничо-економічної діяльності окремого підрозділу.

Призупинення дії трудового договору та дискримінація

Постанова ВС від 02 жовтня 2024 року у справі № 754/8217/23

Враховуючи, що призупинення трудових відносин носило тимчасовий характер, тобто в оскаржуваних наказах визначені періоди, на які запроваджується призупинення трудових відносин, воно обумовлено об'єктивними обставинами, пов'язаними зі знищенням та викраденням засобів виробництва та майна, стосувалося значної кількості працівників, а не лише позивача, Верховний Суд погодився з тим, що призупинення трудових відносин з позивачем не носило щодо нього дискримінаційного характеру та не було прихованим дисциплінарним покаранням.



Дискримінація у сфері праці

Стаття 2-1 КЗпП України - забороняється будь-яка дискримінація у сфері праці

Стаття 21 ЗУ «Про оплату праці» - забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання.

Рішення Конституційного Суду України від 12 квітня 2012 року №9-рп/2012 - рівність та недопустимість дискримінації особи є не тільки конституційними принципами національної правової системи України, а й фундаментальними цінностями світового співтовариства.

Європейський суд з прав людини - дискримінація означає поводження з особами у різний спосіб, без об'єктивного та розумного обґрунтування, у відносно схожих ситуаціях (рішення від 11 червня 2002 року у справі «Вілліс проти Сполученого Королівства», заява № 36042/97). Відмінність у ставленні є дискримінаційною, якщо вона не має об'єктивного та розумного обґрунтування, іншими словами, якщо вона не переслідує легітимну ціль або якщо немає розумного співвідношення між застосованими засобами та переслідуваною ціллю (рішення від 07 листопада 2013 року у справі «Пічкур проти України», заява № 10441/06).

Закон України «Про засади запобігання та протидії дискримінації в Україні» від 06.09.2012 № 5207-VI

Конвенція про дискримінацію в галузі праці та знань № 11, прийнята Міжнародною організацією праці 15 червня 1960 року

Тягар доказування

Постанова ВС від 13 листопада 2019 року у справі № 207/1385/16-ц

У справах, що впливають з трудових відносин тягар доказування правомірності прийнятих рішень, вчинених дій покладається, *як правило*, на роботодавця.

Постанова ВС від 15 жовтня 2025 року у справі № 757/26553/21

Статтею 4 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця передбачено, що 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.

Стандарти доказування

поза розумним сумнівом
(beyond reasonable doubt)

USA/ясні і переконливі
докази
(clear and convincing
evidence)

UA/більшої переконливості
UK/баланс ймовірностей
(balance of probabilities)
USA/превалювання
(перевага) доказів
(preponderance of evidence)

Принцип змагальності забезпечує повноту дослідження обставин справи та покладає тягар доказування на сторони. Водночас цей принцип не створює для суду обов'язок вважати доведеною та встановленою обставину, про яку стверджує сторона. Таку обставину треба доказувати таким чином, аби реалізувати стандарт більшої переконливості, за яким висновок про існування стверджуваної обставини з урахуванням поданих доказів видається вірогіднішим, ніж протилежний. Певна обставина не може вважатися доведеною доки інша сторона її не спростує (концепція негативного доказу), оскільки за такого підходу принцип змагальності втрачає сенс (п.81 постанови ВП ВС від 18.03.2020 у справі № 129/1033/13).

Призупинення дії трудового договору

Постанова ВС від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23

Обставини, коли роботодавець в установі, яка перебуває у безпосередній близькості до зони бойових дій, не мав практичної можливості надати роботу та забезпечити належні й безпечні умови праці, а працівник не мав можливості виконувати свої посадові обов'язки, є підставою для тимчасового призупинення дії трудового договору з таким працівником відповідно до статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».



Призупинення дії трудового договору

Постанова ВС від 17 квітня 2024 у справі № 933/411/22

Право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України в разі неможливості забезпечити працівника роботою не є абсолютним, і для його застосування роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу.

Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливо.

На час призупинення дії трудового договору за позивачем зберігається робоче місце, сам трудовий договір не припинений, а відповідно до положень частини четвертої статті 13 Закону України Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам на час призупинення дії трудового договору у повному обсязі покладається на державу, що здійснює військову агресію проти України.](#)

Надання згоди на розірвання трудового договору

Постанова ВС від 08 жовтня 2020 року у справі № 202/2817/19

Висновок про обґрунтованість чи необґрунтованість рішення профспілкового комітету про відмову у наданні згоди на звільнення працівника може бути зроблений судом лише після перевірки відповідності такого рішення нормам трудового законодавства, фактичних обставин і підстав звільнення працівника, його ділових і професійних якостей.

Суд, розглядаючи трудовий спір, повинен з'ясувати, чи містить рішення профспілкового комітету власне обґрунтування такої відмови. І лише у разі відсутності у рішенні належного обґрунтування відмови у наданні згоди на звільнення працівника, власник або уповноважений ним орган має право звільнити працівника без згоди виборного органу первинної профспілкової організації і таке звільнення є законним у разі дотримання інших передбачених законодавством вимог для звільнення.

Надання згоди на розірвання трудового договору

Постанова ВС від 20 травня 2025 року у справі № 332/3921/23

Верховний Суд підтвердив правомірність звільнення без погодження з профспілкою, оскільки норми Закону № 2136-IX мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

Постанова ВС від 04 червня 2025 року у справі № 761/7537/22

Верховний Суд відхилив посилення роботодавця на те, що відмова профспілки у наданні дозволу на звільнення не була належно обґрунтована та не повинна братися до уваги, оскільки, по-перше, відмова працівнику, якого звільняють, у переведенні на вакантну посаду, яка відповідає його освіті, кваліфікації та досвіду роботи, є самостійною підставою для визнання звільнення незаконним та поновлення такого працівника на роботі, а, по-друге, судами було досліджено таку відмову профспілкового комітету та визнано її обґрунтованою.

Надання згоди на розірвання трудового договору

Постанова ВС від 18 квітня 2023 року у справі № 564/1035/22

Звільнення працівника, відсутнього на роботі протягом п'яти місяців підряд, що підтверджено відповідними листками непрацездатності і табелем обліку робочого часу (захворювання не пов'язане з трудовим каліцтвом чи професійною хворобою), на підставі пункту 5 частини першої статті 40 КЗпП України відповідає вимогам закону. У період дії воєнного стану відсутня необхідність отримання згоди первинної профспілкової організації на звільнення працівника, який не був обраний (не входив) до складу профспілкових органів.

Постанова ВС від 13 серпня 2025 року у справі № 523/12255/23

Відповідно до частини другої статі 5 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» у період дії воєнного стану норми статті 43 КЗпП України не застосовуються, крім випадків звільнення працівників обраних до виборних органів профспілки. Позивач не надав доказів, що він був обраний до виборних органів профспілки та на момент звільнення входив до складу профспілкових органів.

Надання згоди на розірвання трудового договору

Постанова ВС від 09 липня 2025 року у справі № 463/4373/23

Тлумачення частини третьої статті 41 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» та частини третьої статті 252 КЗпП України свідчать, що звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган профспілки), крім додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищестоящого виборного органу цієї профспілки (об'єднання профспілок).

Норма статті 252 КЗпП України пов'язує можливість звільнення працівника – члена виборного профспілкового органу з ініціативи роботодавця лише із наявністю попередньої згоди на таке виборного органу, членом якого є вивільнюваний працівник. Проте обговорення правомірності такого обґрунтування лежить поза межами компетенції власника або уповноваженого ним органу, а також суду.

Матеріальна компенсація в разі припинення трудових відносин через зміни в організації виробництва і праці

Постанова ВС від 30 квітня 2025 року у справі № 755/6825/23

Звільнення працівника у зв'язку з відмовою від продовження роботи через зміну істотних умов праці (п. 6 ч. 1 ст. 36 КЗпП України) є окремою підставою припинення трудового договору, що не належить ні до звільнення за ініціативою працівника, ні до звільнення за ініціативою роботодавця. Якщо трудовим договором передбачено виплату матеріальної компенсації в разі припинення трудових відносин через зміни в організації виробництва і праці, працівник має право на таку компенсацію, оскільки проведення таких змін є виключним повноваженням власника.

Спори пов'язані із членством у профспілці

Постанова ВС від 25 вересня 2025 року у справі № 358/157/21

Закриваючи провадження у справі, суд першої інстанції, з висновком якого погодився апеляційний суд, врахував, що вирішення заявленого спору щодо виключення із членів профспілки, належить до виключної компетенції профспілок та їх внутрішньо-організаційної діяльності, оскільки пов'язаний з питаннями членства у громадській організації, а тому має вирішуватися відповідно до статутних документів профспілок та законодавства, яке регулює основи їхньої діяльності.

Переведення, переміщення та зміна істотних умов праці в період дії воєнного стану

Постанова ВС від 20 березня 2024 у справі № 343/1551/22

Під час дії воєнного стану, роботодавець перевів позивача з посади слюсаря на посаду підсобного робітника для ліквідації наслідків бойових дій в іншій місцевості, хоча працівник відмовлявся від переведення.

У період дії воєнного стану відповідач мав законне право перевести позивача на посаду підсобного робітника без його згоди, оскільки:

- переведення здійснювалося для ліквідації наслідків бойових дій;
- у місцевість, на території якої не тривали активні бойові дії;
- така робота не була протипоказана йому за станом здоров'я.



Розірвання трудових договорів у період воєнного стану

Постанова ВС від 24 травня 2024 року у справі № 753/14709/22

Роботодавцем вживалися заходи для врегулювання ситуації, яка склалася, зокрема позивачці за її заявами неодноразово надавалась відпустка (загалом із 19 травня по 16 жовтня 2022 року), запропоновано дистанційну форму роботи, попереджено про необхідність стати до роботи 17 жовтня 2022 року. Щодо безпекової ситуації в Україні, то вочевидь вона є однаковою для всіх працівників відповідача, які виконують свої посадові обов'язки в м. Києві.

Постанова ВС від 10 вересня 2025 року у справі № 760/14237/22

У розглядуваній справі суди встановили, що:

- робоче місце позивачки знаходилося у м. Маріуполі де вона перебувала станом на 24.02.2022;
- з огляду на відсутність зв'язку, комунікацій, цивільного транспортного сполучення з м. Маріуполем, а також масовані обстріли, виїхати безпечно із міста до травня 2022 року позивачка не мала можливості;
- доказів організації відповідачем заходів щодо безпечної евакуації працівників з м. Маріуполя матеріали справи не містять;
- доказів інформування роботодавцем працівника, про те, що її робоче місце розташоване у м. Львові, матеріали справи не містять;
- в добровільному порядку відповідач не поновив трудових прав позивачки.

Верховний Суд погодився з висновком судів попередніх інстанцій про наявність поважних причин відсутності позивачки на робочому місці та незаконність її звільнення за прогул.

Розірвання трудових договорів у період воєнного стану

Постанова ВС від 15 жовтня 2024 року у справі № 537/1348/22

Посилання позивача на неможливість звільнення працівників, які не виходять на роботу внаслідок ведення воєнних дій та пов'язаних з ними обставин, за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України (прогул), відхилено з огляду на адресу робочого місця позивача: смт. Ворохта Івано-Франківської області.

Постанова ВС від 28 серпня 2024 року у справі № 521/8323/23

При звільненні позивача відповідачем не дотримано вимог частини першої статті 47 КЗпП України, частини сьомої статті 49-2 КЗпП України про вивільнення працівника відповідно до пункту 6 частини першої статті 41 цього Кодексу, звільнення позивача проведено без достатніх на те правових підстав, із порушенням процедури, а тому є незаконним. Звільнення позивача відбулося в період дії наказу про зупинення з ним трудових відносин та за відсутності належних, допустимих, достовірних, достатніх доказів знищення (відсутності) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва, майна роботодавця внаслідок бойових дій, у відповідача були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України.

Гарантії для працівників, які призвані на військову службу під час мобілізації чи проходять службу за контрактом

Постанова ВС від 08 жовтня 2025 року у справі № 752/13502/22

Закон не встановлює винятків чи особливих умов застосування гарантій, передбачених частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», частиною третьою статті 119 КЗпП України, залежно від умов трудового договору, зокрема і строку його дії. Такі гарантії щодо збереження місця роботи і посади не поширюються лише на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився (частина п'ята статті 119 КЗпП України).

Звільнення працівників, з якими роботодавцем було укладено строкові трудові договори і які були призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період, є можливим не раніше дня закінчення дії особливого періоду або дня фактичного звільнення з військової служби.

Оплата праці працівників, які призвані на військову службу під час мобілізації чи проходять службу за контрактом

Постанова ВС від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22

Обов'язок роботодавця щодо збереження середнього заробітку за працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації передбачався включно до дня, що передує дню набрання чинності вказаним Законом (18 липня 2022 року). Із 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні.



Постанова ВС від 23 жовтня 2024 року у справі № 204/10216/22

Звільнивши з 19 липня 2022 року роботодавців від обов'язку з виплати щомісячного забезпечення мобілізованим працівникам, 28 лютого 2022 року 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.

Виплата премій передбачених контрактом

Постанова ОП КЦС ВС від 19 лютого 2024 року у справі № 760/1125/20-ц

Премія, яка відповідно до умов трудового договору (контракту) пов'язана з виконанням виробничих завдань і функцій працівника та має заздалегідь обумовлені працівником і роботодавцем критерії (показники) преміювання, є обов'язковою виплатою, розмір якої залежить від конкретних результатів роботи працівника.

Премії, передбачені контрактом, як і інші премії, передбачені системою оплати праці, не нараховуються і не виплачуються автоматично. Їх виплата залежить від результатів праці працівника, а саме досягнення умов і показників преміювання, визначених у положенні про преміювання. Рішення про виплату премії приймає роботодавець на підставі виконаних працівником умов і досягнутих показників преміювання.

Виплати за вимушений прогул працівник вправі отримати не лише при незаконному звільненні

Постанова ОП КЦС ВС від 05 травня 2025 року у справі №758/4178/22

У разі незаконного призупинення дії трудового договору обов'язок з виплати середнього заробітку за час вимушеного прогулу покладається на роботодавця.

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 статті 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.

Роботодавець не звільняється від обов'язку виплати заробітної плати працівникам, які не могли виконувати трудові обов'язки через введення воєнного стану та окупацію території

Постанова ВС від 20 серпня 2025 року у справі № 337/4651/23

Позивачі вимушено виїхали з міста у зв'язку з його окупацією та з метою захисту свого життя і здоров'я, а тому з незалежних від них причин не могли виконувати свої трудові обов'язки. При цьому керівництво не надало роз'яснень щодо дій працівників у цих умовах, не призупинило трудові договори і не запровадило простій.

Суд касаційної інстанції зазначив, що невжиття роботодавцем належних організаційно-правових заходів з працівниками, які не мали змоги виконувати свої обов'язки з незалежних від них причин, не може бути підставою для позбавлення їх права на оплату праці, яка мала бути виплачена на умовах, визначених трудовим договором відповідно до ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Верховний Суд вважав правильними висновки судів, що військова агресія РФ проти України, введення воєнного стану, перебування населеного пункту, де фактично було розташоване підприємство, під окупацією, обстріли не є тими обставинами, що звільняють роботодавця від обов'язку з оплати праці працівників за наведених вище обставин.





Верховний
Суд

Дякую за увагу!