



Верховний
Суд

Трудові спори за практикою Верховного Суду в умовах воєнного стану

Литвиненко Ірина Вікторівна
суддя Верховного Суду

Правове регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану

В Україні 24 лютого 2022 року був введений правовий режим воєнного стану у зв'язку зі збройною агресією російської федерації проти України.

З метою врегулювання окремих питань трудових відносин між працівником і роботодавцем в умовах воєнного стану був прийнятий Закон України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Цей Закон визначає особливості трудових відносин працівників усіх підприємств, установ, організацій в Україні незалежно від форми власності, виду діяльності і галузевої належності, а також осіб, які працюють за трудовим договором з фізичними особами, у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану».



Під час дії воєнного стану працівники зазнають таких обмежень:

Не підлягають застосуванню такі положення КЗпП України:

- переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці (частина 3 статті 32 КЗпП України);
- розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (крім окремих випадків). 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 43 КЗпП України);
- тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів (стаття 53 КЗпП України);
- тривалість роботи в нічний час (частини перша, друга статті 54 КЗпП України);
- граничні норми застосування надурочних робіт (частина перша статті 65 КЗпП України);
- вихідні дні (частини третя-п'ята статті 67 КЗпП України);
- заборона роботи у вихідні дні (стаття 71 КЗпП України);
- святкові і неробочі дні (стаття 73 КЗпП України);
- неврахування святкових та неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток (стаття 78-1 КЗпП України).

На час дії воєнного стану працівники зазнають таких обмежень, адже не застосовуються такі положення Закону України «Про відпустки»:

- частина друга статті 5 наведеного Закону стосовно того, що

святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпП України) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А I групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються;

- частина п'ята статті 11 наведеного Закону стосовно того, що

забороняється ненадання щорічних відпусток повної тривалості протягом двох років підряд, а також ненадання їх протягом робочого року особам віком до вісімнадцяти років та працівникам, які мають право на щорічні додаткові відпустки за роботу із шкідливими і важкими умовами чи з особливим характером праці;

- частина друга статті 12 наведеного Закону стосовно того, що

невикористана частина щорічної відпустки має бути надана працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

Прошу звернути увагу!

03 листопада 2025 року в газеті «Голос України» був опублікований Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо організації трудових відносин в умовах воєнного стану» від 09 жовтня 2025 року № 4630-ІХ.

 Законом № 4630-ІХ, зокрема, внесено зміни до Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та передбачено, що:

при укладенні трудового договору з військовозобов'язаними працівниками на підприємствах, в установах і організаціях, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань або функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період у сфері оборонно-промислового комплексу, строк випробування під час прийняття на роботу не може перевищувати 45 календарних днів для будь-якої категорії працівників;

у період дії воєнного стану допускається звільнення військовозобов'язаного працівника, прийнятого на роботу на підприємство, в установу чи організацію, які є критично важливими для забезпечення потреб Збройних Сил України, інших утворених відповідно до законів України військових формувань або функціонування економіки та забезпечення життєдіяльності населення в особливий період у сфері оборонно-промислового комплексу, з ініціативи роботодавця, якщо він протягом строку бронювання, встановленого абзацом другим пункту 4 частини першої статті 25 Закону України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», не привів свої військово-облікові документи у відповідність з вимогами законодавства про оборону, мобілізаційну підготовку та мобілізацію.

 Закон № 4630-ІХ набирає чинності через один місяць з дня, наступного за днем його опублікування, крім пункту 3 розділу І цього Закону та пункту 2 цього розділу, які набирають чинності з дня опублікування цього Закону.

Статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» законодавцем був введений новий інститут організації трудових відносин – **ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН**.

ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН - це тимчасове припинення роботодавцем забезпечення працівника роботою і тимчасове припинення працівником виконання роботи за укладеним трудовим договором у зв'язку зі збройною агресією проти України, що унеможлиблює виконання обома сторонами трудових відносин обов'язків, передбачених трудовим договором.

Призупинення дії трудового договору можливе не більше, ніж на період дії воєнного стану, і у разі прийняття рішення про скасування призупинення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану роботодавець повинен за 10 календарних днів до відновлення дії трудового договору повідомити працівника про необхідність стати до роботи.

Аналіз цієї норми дає розуміння щодо таких трьох моментів:

- умов для призупинення дії трудового договору;
- строку, на який можливе його призупинення;
- можливості поновлення дії трудового договору до припинення або скасування воєнного стану, якщо у роботодавця з'явилася необхідність, щоб працівники стали до роботи.



Міністерство економіки України, коментуючи означену статтю зазначало, що головною умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю — надавати роботу, працівникові — виконувати роботу).

Сутність проблеми зводиться до того, що за умови єдиної (одночасно для обох сторін) підстави для призупинення дії трудового договору та строку призупинення відповідно і підставами відновлення роботодавцем дії трудових договорів з працівниками є лише дві умови:

- припинення або скасування воєнного стану;
- поява можливості в обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (у роботодавця — надавати роботу, у працівника — виконувати роботу).

Обставини, за яких Верховний Суд погодився із висновками судів про НАЯВНІСТЬ підстав для призупинення дії трудового договору:

- ведення в березні 2022 року бойових дій у місці знаходження підприємства, що очевидно впливало на безпечні умови праці;
- призупинення дії трудових договорів фактично із усіма працівниками, які перебували у трудових відносинах.

Постанова КЦС ВС від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22.

- лікарня біля лінії фронту;
- припинення роботи стаціонарних відділень з березня 2022 року, передання приміщення лікарні для потреб держави, не пов'язаних з наданням медичної психіатричної допомоги

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

- ракетні обстріли будівлі, де розташовувалось підприємство.

Постанова КЦС ВС від 18 жовтня 2023 року у справі № 303/7508/22.



Обставини, за яких Верховний Суд погодився з оцінками судів про ВІДСУТНІСТЬ підстав для призупинення дії трудового договору

Сама собою обставина зменшення кількості пацієнтів медичного закладу після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість відповідача забезпечити позивача, який обіймав посаду лікаря хірурга дитячого хірургічного відділення КП «ВОТМО захисту материнства і дитинства», роботою.

Постанова КЦС ВС від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22.

Сама собою обставина зменшення кількості пацієнтів санаторію після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити працівника, який обіймає посади заступника директора з лікувальної роботи та лікаря-невропатолога вищої категорії, роботою, що є умовою для тимчасового призупинення дії трудового договору з таким працівником.

Постанова КЦС ВС від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22.

Сама собою обставина зменшення замовлень послуг відповідача після введення воєнного стану на території України не свідчить про неможливість роботодавця забезпечити позивача, який обіймає посаду старшого ревізора відділу внутрішнього аудиту управління внутрішнього аудиту та контролю, роботою.

Постанова КЦС ВС від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22.

За яких обставин можливе призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану?

Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану можливе лише за одночасного настання двох обставин:

- а) неможливості роботодавця надати роботу та
- б) неможливості працівника виконувати роботу через військову агресію.

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

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. Разом із тим з урахуванням положень статті 43 Конституції України найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації є застосування частин першої, другої статті 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 статті 235 КЗпП України.

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

Коли призупинення трудових правовідносин не має для працівника дискримінаційного характеру?

За фактичних обставин справи суди вказували, що призупинення трудових відносин мало тимчасовий характер, тобто в оскаржуваних наказах окреслювалися періоди, на які запроваджується зупинення трудових відносин, що не мали тривалого характеру.

Призупинення було обумовлене 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 мало щодо нього дискримінаційного характеру та не було прихованим дисциплінарним покаранням.

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

Чи може зменшення обсягів господарської діяльності бути обставиною, яка надає роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»?

З матеріалів справи відомо, що як на час видання оспорюваного наказу про призупинення дії трудового договору, так і на час розгляду справи, АТ «Укрзалізниця» здійснювало свою діяльність. Трудові відносини відповідач призупинив вибірково з окремими працівниками, у тому числі з позивачем, але не з усіма працівниками.

Робочим місцем позивача було місто Сміла Черкаської області, де військові дії безпосередньо не мали місця та не могли перешкодити здійсненню працівником Укрзалізниці у відділі аудиту та контролю своїх трудових обов'язків.

При цьому саме собою зменшення обсягів господарської діяльності не є тією обставиною, яка надає роботодавцю право призупиняти трудові договори з працівниками на підставі статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

Таким чином, врахувавши, що обставин неможливості відповідача у зв'язку з військовою агресією проти України надати позивачу роботу, а останньому її виконувати не встановлено, Верховний Суд погодився із висновками судів, які обґрунтовано вважали, що призупинення дії трудового договору з позивачем є незаконним.

Постанова КЦС ВС від 24 жовтня 2025 року у справі № 703/3553/23.

Чи є абсолютним право роботодавця тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у зв'язку з військовою агресією проти України в разі неможливості забезпечити працівника роботою?

Верховний Суд зазначив, що 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.

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

Чи може неможливість забезпечення роботодавцем належних умови праці, трудових гарантій та безпеки позивача при здійсненні ним трудової функції під час перебування на окупованій території бути підставою для призупинення дії трудового договору?

Верховний Суд зауважив, що суд апеляційної інстанції, встановивши, що забезпечення відповідачем належних умови праці, трудових гарантій, а головне безпеки позивача при здійсненні нею трудової функції під час перебування на окупованій території, було неможливим, також було неможливим виконання позивачем своїх трудових обов'язків дистанційно, зробив правильний висновок про дотримання відповідачем вимог Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» та наявність правових підстав для призупинення дії трудового договору з позивачкою.

Також за обставин справи касаційний суд зазначив, що суди зробили правильний висновок про те, що звільнення позивача на підставі пункту 1 частини першої статті 40 КЗпП України є незаконним, оскільки позивач була попереджена за два місяця про наступне вивільнення у зв'язку із ліквідацією юридичної особи, однак їй не було запропоновано жодної вакансії згідно зі штатним розписом, затвердженим на період роботи ліквідаційної комісії.

Постанова КЦС ВС від 02 квітня 2025 року у справі № 758/4824/23.

Хочу закцентувати вашу увагу на тому, що зараз на розгляді у КЦС ВС перебуває справа № 760/3251/24 (провадження № 61-2922св25), за наслідками розгляду якої буде сформована правова позиція щодо застосування приписів пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (припинення трудового договору у зв'язку із відмовою працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом із підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв'язку із зміною істотних умов праці).

Зауважую, що за фактичних обставин наведеної справи **відбулося звільнення** працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України у той час, коли укладений із ним **трудовий договір був призупинений**.



Кодекс законів про працю України V/S Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»

За положеннями статті 252 КЗпП України звільнення членів виборного профспілкового органу підприємства, установи, організації (у тому числі структурних підрозділів), його керівників, профспілкового представника (там, де не обирається виборний орган професійної спілки), крім випадків додержання загального порядку, допускається за наявності попередньої згоди виборного органу, членами якого вони є, а також вищого виборного органу цієї професійної спілки (об'єднання професійних спілок).

Разом із тим Указом Президента України від 24 лютого 2022 року № 64/2022 в Україні введено воєнний стан із 05 години 30 хвилин 24 лютого 2022 року строком на 30 діб. Надалі, строк дії воєнного стану був неодноразово продовжений, та діє на теперішній час.

Згідно з пунктом 3 Указу у зв'язку із введенням в Україні воєнного стану тимчасово, на період дії правового режиму воєнного стану, можуть обмежуватися конституційні права і свободи людини і громадянина, передбачені статтями 30-34, 38, 39, 41-44, 53 Конституції України, а також вводиться тимчасові обмеження прав і законних інтересів юридичних осіб в межах та обсязі, що необхідні для забезпечення можливості запровадження та здійснення заходів правового режиму воєнного стану, які передбачені частиною першою статті 8 Закону України «Про правовий режим воєнного стану».

Відповідно до частини другої статті 5 Закону України від 15 березня 2022 року № 2136-IX «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» визначено, що 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.

Згідно з пунктом 2 розділу «Прикінцеві положення» Закону № 2136-IX главу XIX «Прикінцеві положення» Кодексу законів про працю України доповнено пунктом 2 такого змісту: «Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

З огляду на викладене положення Закону № 2136-IX, які регулюють деякі аспекти трудових відносин інакше, ніж Кодекс законів про працю - мають пріоритетне застосування на період дії воєнного стану.

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

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

РОЗМЕЖУВАННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ

Трудові спори, що не пов'язані з
припиненням трудового договору

- переведення;
- зміна істотних умов праці;
- призупинення дії трудового договору;
- збереження місця роботи і посади,
середнього заробітку;
- інші спори.

Трудові спори, що пов'язані з припиненням
трудоного договору

- звільнення:
- за ініціативою працівника;
- за угодою сторін;
- за ініціативою роботодавця.



Перебування позивача у більш безпечному місці поза межами України як підстава для визнання її звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України незаконним

Рішення позивача як працівника підприємства перебувати поза межами України в більш безпечному місці є безумовним її правом, але не спростовує факту прогулу, оскільки відсутні обставини індивідуального впливу воєнного стану на факт відсутності позивача на роботі та законність її звільнення за пунктом 4 частини першої статті 40 КЗпП України.

За фактичних обставин цієї справи з 19 квітня 1994 року позивач перебувала у трудових відносинах з АТ «Українська залізниця» в особі філії «Пасажирська компанія» АТ «Укрзалізниця».

Згідно з наказом про відпустку від 31 січня 2022 року позивач мала приступити до роботи 28 лютого 2022 року, проте після закінчення відпустки на роботу не вийшла.

Позивач не заперечувала свою відсутність на роботі з 28 лютого 2022 року, проте вважала, що була відсутня на роботі з поважних причин через збройну агресію російської федерації проти України, пов'язану із цим небезпеку у м. Харкові та неможливість вчасно прибути до місця роботи із-за кордону.

Постанова КЦС ВС від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22.

Чи може бути кваліфікована як прогул відсутність на робочому місці переведеного на дистанційну роботу працівника в період дії воєнного стану?

Відсутність працівника на роботі в період дії воєнного стану, якщо працівник переведений на дистанційну роботу, не може бути кваліфікована як прогул без поважної причини.

Якщо з таким працівником відсутній зв'язок, до з'ясування причин і обставин його відсутності за ним зберігаються робоче місце та посада, трудові відносини не припиняються, однак час таких неявок не зараховується до стажу роботи, що дає право на щорічну відпустку, та в загальному порядку не підлягає оплаті.

Судові рішення у цій справі мотивовані тим, що відповідач не спростував обставини виконання позивачем трудових обов'язків у дистанційному режимі та отримання нею 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 у наказі про застосування певних засобів комунікацій.

Постанова КЦС ВС від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23.

За яких обставини посилення 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) суд може не взяти до уваги?

Посилення 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) Верховний Суд не взяв до уваги з огляду на місце роботи позивача станом на 30-31 травня 2022 року - смт Ворохта Івано-Франківської області.

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

Чи правомірне звільнення позивача за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України у зв'язку з неможливістю забезпечення працівника роботою, визначеною трудовим договором у період дії наказу про зупинення з ним трудових відносин?

За фактичних обставин справи позивач був звільнений за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України у зв'язку з неможливістю 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.

Суди встановили, що під час звільнення позивача відповідач не дотримав 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 у період дії наказу про зупинення 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, у відповідача були відсутні підстави для звільнення позивача на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України.

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

Чи може звільнення працівника з підстав, передбачених пунктом 8-3 частини першої статті 36 КЗпП України (відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль), бути законним, за умови, коли працівник скористався правом на надання йому відпустки без збереження заробітної плати, а роботодавець про такі обставини був обізнаний?

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 (відсутність на роботі та інформації про причини такої відсутності понад чотири місяці поспіль), є незаконним.

Постанова КЦС ВС від 09 липня 2025 року у справі № 635/12429/23.

Чи існують у роботодавця підстави для відмови розірвати трудовий договір, якщо на час подання такої заяви права працівника вже поновлені?

Для звільнення працівника на підставі частини третьої статті 38 КЗпП України через порушення роботодавцем законодавства про працю необхідно, щоб такі порушення мали місце та не були усунуті на момент подання працівником заяви про звільнення.

Якщо на час подання заяви права працівника вже поновлені (зокрема, в судовому порядку) або порушення не доведені, у роботодавця виникає право відмовити у звільненні за цією підставою.

При цьому роботодавець не вправі самотійно змінювати підставу звільнення, визначену працівником.

Постанова КЦС ВС від 23 квітня 2025 року у справі № 369/12450/21.

Ким може бути пред'явлений позов про покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу?

Позов про покриття шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою працівникові часу вимушеного прогулу, може бути пред'явлений як самою юридичною особою, так і вищим у порядку підлеглості органом.

Застосовуючи матеріальну відповідальність у повному розмірі шкоди на підставі пункту 8 частини першої статті 134 КЗпП України, суди повинні мати на увазі, що за цим законом покладається обов'язок з відшкодування шкоди, заподіяної підприємству, установі, організації у зв'язку з оплатою незаконно звільненому чи незаконно переведеному працівникові часу вимушеного прогулу або часу виконання нижчеоплачуваної роботи, на винних службових осіб, за наказом або розпорядженням яких звільнення чи переведення здійснено з порушенням закону або якими затримано виконання рішення суду про поновлення на роботі; відповідальність у цих випадках настає незалежно від форми вини. У чинному законодавстві відсутні застереження щодо того, чи має ця особа продовжувати виконувати свої функції, чи вже має бути звільненою.

Постанова КЦС ВС від 02 травня 2025 року у справі № 522/17256/22.

Чи може визнання незаконним у судовому порядку розпорядження про оголошення конкурсу на заміщення вакантної посади керівника комунального закладу культури бути підставою для його звільнення на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України?

За фактичних обставин цієї справи підставою для звільнення позивача із займаної посади стало призначення ОСОБА_2 на посаду директора-художнього керівника КЗ «Кіровоградський академічний обласний український музично-драматичний театр ім. М. Л. Кропивницького» з 27 вересня 2023 року і укладення із ним контракту за результатами проведення конкурсу, оголошеного розпорядженням голови Кіровоградської обласної ради від 03 серпня 2023 року № 182-гр та, як наслідок, закінчення строку дії контракту, укладеного із ОСОБА_1.

Верховний Суд виснував, що звільнення керівника комунального закладу культури, який був призначений під час дії воєнного стану без конкурсного відбору, не може бути здійснене на підставі пункту 2 статті 36 КЗпП України (закінчення строку дії контракту) у зв'язку з призначенням нового керівника за результатами конкурсу, якщо саме розпорядження про оголошення такого конкурсу визнано незаконним у судовому порядку.

Факт визнання незаконним розпорядження про оголошення конкурсу має преюдиційне значення та свідчить про відсутність правових підстав для припинення трудових відносин (постанова КАС ВС від 22 травня 2025 року у справі № 340/6569/23, де суд вказав, що оголошення конкурсу, зокрема на посаду керівника комунального підприємства, на яку було здійснено призначення особи у період дії воєнного стану відповідно до абзацу першого частини п'ятої статті 10 Закону України «Про правовий режим воєнного стану», можливе лише після припинення чи скасування воєнного стану).

Постанова КЦС ВС від 02 липня 2025 року у справі № 405/7805/23.

До якого часу зберігається обов'язок роботодавця із збереження середнього заробітку за працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації?

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 України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» (18 липня 2022 року).

З 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за таким працівником відсутні.

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

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.

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

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

КЦС ВС зазначив, що 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 лікарні не надало роз'яснень щодо дій працівників у таких 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 статті 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

КЦС ВС 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.

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

Чи мають педагогічні та науково-педагогічні працівники, призвані на військову службу під час мобілізації, право на збереження середнього заробітку?

Законом України від 22 листопада 2023 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо впорядкування надання та використання відпусток, а також інших питань», який набрав чинності 24 грудня 2023 року, внесені зміни та у частині другій статті 57 Закону України «Про освіту» слова «чи проходження військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, або військової служби за призовом осіб із числа резервістів в особливий період» виключені.

Тобто з 24 грудня 2023 року за педагогічними чи науково-педагогічними працівниками, призваними на військову службу за призовом під час мобілізації, не зберігається попередній середній заробіток.

Отже, педагогічні та науково-педагогічні працівники, призвані на військову службу під час мобілізації, мають право на збереження середнього заробітку, згідно зі статтею 57 Закону України «Про освіту» в редакції, яка діяла до 24 грудня 2023 року.

Постанова КЦС ВС від 07 травня 2025 року у справі № 463/2695/24.

Які гарантії зберігаються за суддею у разі проходження ним/нею військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період?

У разі проходження суддею військової служби за призовом під час мобілізації, на особливий період, а також в інших випадках, передбачених частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», за ним зберігається місце роботи і посада на строк до закінчення особливого періоду або до дня фактичного звільнення.

У цей період на суддю поширюється статус військовослужбовця, визначений нормативно-правовими актами, зокрема гарантії правового і соціального захисту військовослужбовців, а суддівська винагорода судді не виплачується.

Постанова ВП ВС від 13 березня 2025 року у справі № 320/10955/23 .

Чи може бути порушенням трудової дисципліни незгода працівника виконувати не обумовлену трудовим договором роботу?

Незгода працівника виконувати не обумовлену трудовим договором роботу є порушенням трудової дисципліни, якщо його переведення відбувалось з дотриманням умов, встановлених частиною першою статті 3 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану».

За фактичних обставин справи в період дії правового режиму воєнного стану позивач був переведений в іншу місцевість для виконання не обумовлених трудовим договором обов'язків розподільвача робіт з метою ліквідації наслідків бойових дій та для відновлення виробничих процесів ПАТ «Укрнафта», однак не приступив до виконання нових трудових обов'язків, унаслідок чого був звільнений.

Верховний Суд вважав висновки судів про правомірність дій роботодавця правильними, адже під час переведення позивача на іншу роботу, не обумовлену трудовим договором без його згоди в умовах воєнного стану, були дотримані вимоги чинного законодавства, а саме: переведення здійснювалося для ліквідації наслідків бойових дій, згідно з медичним висновком позивач придатний до роботи за професією розподільвача робіт, переведення, у свою чергу, здійснювалося на нове місце роботи, що не належить до місцевості, на території якої тривають активні бойові дії, позивачу передбачалися гарантії щодо оплати праці за виконану роботу не нижче середньої заробітної плати за попередньою роботою, а також гарантії та компенсації під час переїзду на роботу в іншу місцевість у розмірах та порядку, встановленому законом.

Постанова КЦС ВС від 06 березня 2025 року у справі № 343/761/23.

Чи правомірні обмеження трудових прав осіб, які на військовій службі не перебувають та не мають військового звання?

За обставин справи суди встановили, що у відповідача мали місце зміни в організації виробництва і праці, а саме: посада начальника лабораторії, яку займала позивач, виведена із загального штату військової частини та введена нова посада, зайняття якої можливе особою, яка має військове звання, однак позивач на військовій службі не перебувала та військового звання не має, а також у неї відсутній стаж роботи у сфері діловодства та документообігу, необхідний для зайняття однієї вакантної посади діловода адміністративного відділу.

Верховний Суд зазначив, що якщо в результаті організаційно-штатних змін у військовій частині було введено нову посаду, зайняття якої можливе лише особою, що має відповідне військове звання, то призначення на цю посаду особи, яка на військовій службі не перебуває та військового звання не має, є неможливим.

Постанова КЦС ВС від 05 березня 2025 року у справі № 361/4027/22.

Чи може факт введення воєнного стану бути підставою для застосування простою саме для одного (декількох) працівника (-ів)?

Факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим, проте існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, та не може бути підставою для застосування простою саме для одного (декількох) працівника (-ів).

Постанова КЦС ВС від 17 січня 2025 року у справі № 761/3896/23.

Чи може зміна істотних умов праці застосовуватися не лише до окремого працівника, а і до відділу або до всього підприємства?

КЦС ВС вказував, що переведення для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також у зв'язку із іншими обставинами, що становлять або можуть становити загрозу життю чи нормальним життєвим умовам людей, не може здійснюватися лише щодо одного працівника, а має стосуватись усіх працівників підприємства чи структурного підрозділу; організаційні зміни на підприємстві не повинні стосуватися трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовленої трудовим договором.

Забороняється зміна умов праці внаслідок суб'єктивного ставлення до працівника; неефективна робота, невиконання завдань та обов'язків працівника має ознаки дисциплінарного проступку, за який нормами КЗпП України передбачено дисциплінарну відповідальність.

Постанова КЦС ВС від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22.

Чи може вважатись «зміна умов оплати праці» підставою для зміни істотних умов праці?

КЦС ВС визнав необґрунтованими посилання заявниці на порушення відповідачем приписів статті 103 КЗпП України (повідомлення працівників про запровадження нових або зміну діючих умов оплати праці) та вказав, що у статті 32 КЗпП України визначено, що є випадками зміни істотних умов праці, зокрема зміна систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів і найменування посад та інших. Поняття «зміна істотних умов праці» є загальним, а поняття «зміна умов оплати праці» є однією з підстав зміни істотних умов праці.

(У період дії воєнного стану норми частини третьої статті 32 щодо повідомлення працівника про зміну істотних умов праці не застосовуються згідно із Законом від 15 березня 2022 року № 2136-IX).

Постанова КЦС ВС від 02 жовтня 2024 року у справі № 755/8135/22.

За яких обставин зупинення провадження у справі у зв'язку із перебуванням сторони у справі у складі Збройних Сил України є обґрунтованим (правомірним)?

12 листопада 2025 року у справі № 754/947/22 (провадження 14-74цс25) ВП ВС ухвалила постанову у якій виклала висновок щодо обов'язку суду зупиняти провадження у справах за участю військовослужбовців.

ВП ВС вмснувала, що під час дії воєнного стану суди мають виходити з того, що:

- ◆ Збройні Сили України та інші військові формування автоматично вважаються переведеними на воєнний стан. Тому для застосування пункту 2 частини першої статті 251 ЦПК України (а також аналогічних норм ГПК і КАС) не потрібно додаткових підтверджень цього факту.
- ◆ Належним доказом для зупинення провадження є документи, що підтверджують перебування особи на військовій службі — військовий квиток, наказ командира тощо.
- ◆ Якщо військовослужбовець не бажає, щоб провадження у його справі зупиняли, і наполягає на її розгляді (особисто чи через представника), суд повинен врахувати його волю та продовжити розгляд.

Велика Палата Верховного Суду відступила від попередніх висновків Верховного Суду у справах № 756/3462/20, № 557/1226/23, № 904/4027/22 та № 852/2а-1/24, де питання зупинення проваджень вирішувалося інакше.

! Хочу зауважити, що 23 лютого 2023 року був прийнятий Закон України «Про колективні угоди та договори» № 2937-IX, проте він набирає чинності через шість місяців з дня припинення чи скасування воєнного стану, крім пункту 5 цього розділу, який набирає чинності з дня, наступного за днем опублікування цього Закону.

Короткий огляд правої позиції ЄСПЛ у справі «Басюк та інші проти України» (55156/19, 55683/19, 57548/19 та інші) від 16 жовтня 2025 року)

ЄСПЛ ухвалив рішення у справі щодо відмови національних судів виплатити заборгованість з трудових виплат працівникам державного підприємства, яке припинило свою діяльність в зв'язку з окупацією території.

Заявники були працівниками ДП «Донецька залізниця». У 2014 році Уряд України втратив контроль над відповідними територіями. У 2014-2015 роках «Донецька залізниця» була об'єднана з «Укрзалізницею» (Українська залізниця). У 2017 році «Укрзалізниця» більше не могла здійснювати свою діяльність у вищезазначених регіонах через військові дії, і заявники були звільнені.

Заявники порушили процеси з метою стягнення невиключеної заробітної плати за різні періоди та різних видів компенсацій, пов'язаних із затримкою виплати заробітної плати та звільненням як таким. У більшості випадків суди задовольнили, повністю або частково, позови заявників про стягнення заборгованості з заробітної плати та відхилили їхні позови про компенсацію, посилаючись на форс-мажорні обставини.

Стверджували, що відповідно до національного законодавства єдиним документом, який підтверджує форс-мажорні обставини, як підставу для звільнення від відповідальності за порушення зобов'язань, є «сертифікат» від Української торгово-промислової палати (УТПП), а не «висновок». Однак національні суди дійшли висновку, що «науково-правовий висновок» УТПП підтвердив наявність форс-мажорних обставин.

ЄСПЛ не виявив явної необґрунтованості або довільності у висновку національних судів, що обставини форс-мажору можуть бути доведені різними доказами, окрім «сертифікатів» УТПП як єдиного документа, що їх підтверджує, а також іншими засобами доказування. Цей висновок мав особливе значення в ситуаціях, таких як ця справа, що передбачали активні військові дії та окупацію, які неминуче обмежували можливість доступу до доказів та їх збору. За таких обставин Суд визнав, що покладання національних судів на «висновок» УТПП не може розглядатися як порушення вимоги законності, передбаченої статтею 1 Протоколу № 1.

Короткий огляд правових позицій Суду справедливості Європейського Союзу

Соціальна політика: захист працівників, які працюють за строковими контрактами

Рішення Суду справедливості ЄС (Велика Палата) від 20 лютого 2024 року, X (Відсутність вказівки причин для розірвання), C-715/20

Під час звернення за попереднім рішенням суд роз'яснив сферу застосування принципу недискримінації працівників, які працюють за строковим трудовим договором, у світлі обов'язку вказувати причини розірвання трудового договору, а також зобов'язань, які покладаються на національні суди у разі порушення цього принципу у спорах між фізичними особами.

За обставин справи працівник та компанія, яка керувалась польським законодавством, уклали строковий трудовий договір на умовах неповного робочого часу.

Компанія повідомила працівника про розірвання цього трудового договору з урахуванням строку попередження, без зазначення причин такого розірвання. Відповідно до статті 30(4) Трудового кодексу Польщі роботодавець зобов'язаний вказати причину розірвання трудового договору лише у випадку розірвання безстрокового трудового договору із застосуванням строку попередження.

Суд виснував, що держава-член ЄС, яка імплементує право ЄС, повинна забезпечити дотримання, серед іншого, права на ефективний засіб правового захисту, передбаченого статтею 47 Хартії основоположних прав Європейського Союзу.

Останнє положення має пряму дію. Суд вважає, що запроваджена вказаними національними нормами різниця у ставленні підриває це право, оскільки працівник, який працює за строковим договором, позбавлений можливості, яка водночас є у постійного працівника, заздалегідь оцінити доцільність оскарження рішення про розірвання трудового договору і, у разі необхідності, оскарження в судовому порядку причин такого розірвання.

Соціальна політика: організація робочого часу

Рішення Суду справедливості ЄС (Друга Палата) від 20 червня 2024 року, Artemis security, C-367/23

Під час звернення за попереднім рішенням суд роз'яснив певні правила стосовно нічної роботи відповідно до Директиви 2003/88/ЄС24 та права на компенсацію у разі недотримання цих правил.

За обставин справи працівник був прийнятий на роботу офіцером служби пожежної безпеки та особистої допомоги. Після того, як його перевели з роботи в денний час на роботу в нічний час. Він подав позов у якому просив, зокрема, щоб компанія відшкодувала йому завдану шкоду через те, що, по-перше, його трудовий договір був змінений компанією в односторонньому порядку, а, по-друге, він не пройшов розширений медичний огляд, який передбачений для роботи в нічний час.

Запитуючий суд (Касаційний суд Франції) ставив питання, *inter alia*, про те, чи дає саме по собі невиконання роботодавцем національних заходів щодо здійснення оцінки стану здоров'я працівників нічної зміни, передбачених статтею 9(1)(а) Директиви 2003/88, право на компенсацію без необхідності доводити наявність конкретної шкоди, заподіяної відповідному працівникові.

Суд виснував, що огляду на мету заходів щодо оцінки стану здоров'я, на відміну від вимог щодо робочого часу, недотримання яких саме по собі завдає шкоди відповідному працівникові, не є очевидним те, що відсутність медичного огляду, який мав би передувати призначенню працівника на роботу в нічний час, або регулярних медичних оглядів після такого призначення, негативно вплине на здоров'я відповідного працівника або спричинить шкоду, за яку може бути присуджена компенсація.

Наявність такої шкоди залежить від індивідуального стану здоров'я кожного працівника. Окрім того, робота, що виконується вночі, може відрізнятися за рівнем складності та стресу.

Соціальна політика: захист безпеки та здоров'я працівників

Рішення Суду справедливості Європейського Союзу (Перша Палата) від 26 вересня 2024 року, Energotehnica, C-792/22

На підставі звернення за попереднім рішенням від Федерального суду з трудових спорів, Німеччина, Суд справедливості ЄС роз'яснив умови, за яких додаткова оплата за понаднормові години, яка для працівників з неповною зайнятістю передбачена лише за ті години, що відпрацьовані понад норму робочих годин, яка встановлена для працівників з повним робочим часом у порівнянних ситуаціях, вважається «менш сприятливим» поводженням та непрямою дискримінацією за ознакою статі.

За обставин справи ІК та СМ працюють неповний робочий. Згідно з їхніми трудовими договорами, вони повинні працювати відповідно 40 % та 80 % від нормальної тривалості робочого тижня для працівника на повний робочий день, що становить 38,5 годин за загальною колективною угодою, що застосовується у цій галузі.

Запитуючий суд ставив питання чи зазнали ІК та СМ «менш сприятливого» поводження як працівники з неповною зайнятістю та непрямой дискримінації за ознакою статі.

Передусім суд встановив, що національне законодавство, згідно з яким додаткова оплата за понаднормові години виплачується працівникам з неповною зайнятістю лише за години, відпрацьовані понад норму робочих годин, встановлену для працівників з повним робочим часом у порівнянних умовах, становить «менш сприятливе» поводження до працівників з неповною зайнятістю відповідно до пункту 4(1) Рамкової угоди.

Суд також виснував, що оспорювана законодавча норма також є непрямою дискримінацією за ознакою статі. Вказував, що хоча норма виглядає нейтральною, зі звернення про попереднє рішення впливає, що ця норма ставить значно більшу частку жінок у не вигідне становище порівняно з чоловіками, при цьому не обов'язково, щоб група працівників, які не зазнають негативних наслідків від цієї норми (тобто працівники з повним робочим часом) складалася значно більше з чоловіків, ніж жінок. Запитуючий суд має оцінити, до якої міри інформація, що є в його розпорядженні стосовно ситуації на ринку праці, є достовірною та чи можна її враховувати. Національний суд також повинен врахувати всі релевантні фактори якісного характеру, щоб визначити, чи існує цей недолік, з урахуванням усіх працівників, на яких поширюється національне законодавство, на підставі якого обґрунтовується вказана різниця в поводженні.

Соціальна політика: захист безпеки та здоров'я працівників

Рішення Суду справедливості Європейського Союзу (Перша Палата) від 26 вересня 2024 року, *Energotehnica*, C-792/22

На підставі звернення Апеляційного суду Брашова, Румунія за попереднім рішенням суд повинен був надати відповідь стосовно того, чи остаточне рішення адміністративного суду щодо кваліфікації події як «нещасного випадку на виробництві» має силу *res judicata* у кримінальному суді, покликаним ухвалити рішення про цивільну відповідальність, що впливає з дій, в яких обвинувачується відповідач, якщо це законодавство не дозволяє правонаступникам потерпілого від цієї події бути почутими в будь-якому з проваджень, у яких розглядається питання настання такого нещасного випадку на виробництві.

За обставин справи у 2017 році електромонтер загинув від ураження електричним струмом під час виконання роботи. MG, також працівник цієї компанії, був відповідальним за організацію робіт, навчання персоналу, а також впровадження заходів із забезпечення безпеки на робочому місці та надання засобів індивідуального захисту.

Після настання цього летального випадку було проведено дві процедури проти компанії, а саме, спочатку, адміністративне розслідування і, далі, кримінальне провадження проти MG за невиконання законодавчих вимог щодо безпеки на робочому місці та спричинення смерті з необережності.

В останньому провадженні правонаступники потерпілого стали цивільними сторонами. За результатами адміністративного провадження остаточним судовим рішенням було встановлено, що подія, про яку йдеться, не є нещасним випадком на виробництві у розумінні норм національного законодавства.

Апеляційний суд, до якого було подано апеляційну скаргу у межах кримінального провадження і який звернувся до Суду справедливості ЄС із запитом, зазначав, що у межах норм національного законодавства та судової практики *Curtea Constituțională* (Конституційний суд Румунії), він зобов'язаний врахувати висновки адміністративного суду, який не кваліфікував подію, що розглядалася в основному провадженні, як нещасний випадок на виробництві в розумінні румунського законодавства.

ПРОДОВЖЕННЯ

Відповідно до статті 5(1) Директиви 89/391, на роботодавця покладається обов'язок забезпечувати безпеку та охорону здоров'я працівників у всіх аспектах, пов'язаних із працею. Це положення зобов'язує роботодавця забезпечити працівникам безпечні умови праці. Зміст цього обов'язку деталізується у статтях 6–12 Директиви, а також у низці спеціальних директив, які встановлюють конкретні превентивні заходи, що підлягають впровадженню у певних галузях промисловості. Тим не менш, зазначене положення лише закріплює загальний обов'язок забезпечення безпеки, який покладається на роботодавця, не визначаючи жодної форми відповідальності.

Суд зазначає, що право Європейського Союзу не гармонізує процедури, які застосовуються до відповідальності роботодавця у разі недотримання вимог статті 4(1) та статті 5(1) Директиви 89/391. Таким чином, зазначені процедури належать до внутрішньої правової системи Держав-членів відповідно до принципу процесуальної автономії Держав-членів; тим не менш, вони не повинні бути менш сприятливими, ніж ті, що застосовуються до аналогічних внутрішньодержавних позовів (принцип еквівалентності), і не повинні унеможливлувати на практиці або надмірно ускладнювати реалізацію прав, наданих правом ЄС (принцип ефективності).

Під час встановлення Державами-членами детальних процесуальних норм щодо юридичних процедур, спрямованих на забезпечення захисту прав, гарантованих Директивою 89/391, вони зобов'язані забезпечити дотримання права на ефективний засіб правового захисту та на справедливий судовий розгляд, закріпленого у статті 47 Хартії, що є підтвердженням принципу ефективного судового захисту, який складається з різних елементів, зокрема, включає право бути почутим.

Суд виснував, що якщо кримінальний суд розглядає питання цивільно-правової відповідальності, що впливає з діянь, в яких обвинувачується відповідач, право сторін, які прагнуть встановити таку відповідальність, бути почутими було б порушено, якби вони не мали можливості висловити свою позицію щодо умови, необхідної для настання цієї відповідальності, до остаточної кваліфікації цієї умови.

Аналогічне порушення відбувається у разі, якщо рішення щодо такої обов'язкової умови було ухвалене іншим судом, який ухвалив рішення, обов'язкове для суду, що розглядає питання відповідальності, у той час як сторони не мали можливості взяти участь у цьому процесі або хоча б висловити свої аргументи. І навпаки, за наявності у сторін такого права, зокрема можливості представити свої аргументи, факт того, що вони не скористалися цим правом, не має правового значення.

Відповідно, національний суд повинен встановити, чи мали правонаступники потерпілого, які виступали цивільними позивачами у кримінальному провадженні, право бути почутими в адміністративному суді щодо остаточної кваліфікації події, про яку йшлося в основному провадженні, як «нещасного випадку на виробництві».

Нагадую!!!



Між воєнними діями (бойовими діями) у державі та неявкою в судові засідання має бути причинний зв'язок, підтверджений належними доказами.

Постанова КЦС ВС від 22 березня 2023 року у справі № 755/21179/21.

Подання позивачем заяви про розгляд справи за його відсутності не виключає необхідності повідомляти його про дату, час і місце судового засідання.

Постанова КЦС ВС від 14 лютого 2024 року у справі № 2-6777/11.



Верховний
Суд

Дякую за увагу!