



Верховний
Суд

Регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану. Практика Верховного Суду

Ольга СТУПАК

Суддя Касаційного цивільного суду у складі Верховного Суду

Зміни трудового законодавства, що викликані запровадженням воєнного стану



У період дії воєнного стану не застосовуються такі положення КЗпПУ:

- частина 3 статті 32 КЗпПУ Переведення на іншу роботу. Зміна істотних умов праці
- стаття 43 КЗпПУ Розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за попередньою згодою виборного органу первинної профспілкової організації (крім окремих випадків)
- стаття 53 КЗпПУ Тривалість роботи напередодні святкових, неробочих і вихідних днів
- частин 1, 2 статті 54 КЗпПУ Тривалість роботи в нічний час
- частина 1 статті 65 КЗпПУ Граничні норми застосування надурочних робіт
- частини 3-5 статті 67 КЗпПУ Вихідні дні
- стаття 71 КЗпПУ Заборона роботи у вихідні дні
- стаття 73 КЗпПУ Святкові і неробочі дні
- стаття 78-1 КЗпПУ Неврахування святкових та неробочих днів при визначенні тривалості щорічних відпусток

У період дії воєнного стану не застосовуються такі положення Закону України «Про відпустки»

- **частини 2 статті 5 Закону про те, що** святкові та неробочі дні (стаття 73 КЗпПУ) при визначенні тривалості щорічних відпусток та додаткової відпустки працівникам, які мають дітей або повнолітню дитину - особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи (стаття 19 цього Закону), не враховуються;
- **частина 5 статті 11 Закону про те, 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;
- **частини 2 статті 12 про те, що** невикористану частину щорічної відпустки має бути надано працівнику, як правило, до кінця робочого року, але не пізніше 12 місяців після закінчення робочого року, за який надається відпустка.

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 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 (редакція Закону №2352-IX)

1. У період дії воєнного стану порядок організації діловодства **з питань трудових відносин, оформлення і ведення трудових книжок** та архівного зберігання відповідних документів у районах активних бойових дій 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.

Закон 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 (редакція Закону №2352-IX)

1. 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 на строк не більше ніж період дії воєнного стану. 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.

Призупинення дії трудового договору не тягне за собою припинення трудових відносин.

Призупинення дії трудового договору не може бути прихованим покаранням і не застосовується до керівників та заступників керівників державних органів, а також посадових осіб місцевого самоврядування, які обіймають виборні посади.

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

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.

Стаття 13. Призупинення дії трудового договору (редакція Закону №2352-IX)

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 щодо призупинення дії трудового договору доповнена частиною третьою:

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).

Судова практика

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

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі № 755/8135/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122153596>)

- Посилання заявниці на порушення відповідачем приписів статті 103 КЗпП України є необґрунтованим. 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 № 2136-IX від 15.03.2022).

Постанова Верховного Суду від 14 серпня 2024 року у справі № 126/1947/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121158638>)

- Звільнення працівника на підставі пункту 6 частини першої статті 36 КЗпП України (відмова від переведення) не можна відносити ні до звільнення працівника за його ініціативою, ні до звільнення працівника за ініціативою роботодавця. Ураховуючи, що відповідачі не надали належних і допустимих доказів обізнаності позивачки про їх місце передислокації та необхідність прибути до нового місця до 12:00 28 лютого 2022 року, немає правових підстав уважати, що позивачка відмовилася від переведення на роботу в іншу місцевість разом з установою, тому Верховний Суд дійшов висновку, що відповідач порушив норми трудового законодавства України при звільненні позивачки із займаної посади за пунктом 6 частини першої статті 36 КЗпП України.

Судова практика

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

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 754/5228/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119776381>)

- Переведення, для відвернення або ліквідації наслідків бойових дій, а також інших обставин, що ставлять 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 стосуватись трудової функції працівника, тобто роботи за певною спеціальністю, кваліфікацією, посадою, обумовлені 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.
- Порушенням трудової дисципліни є невиконання або неналежне виконання з вини працівника покладених на нього трудових обов'язків, що проявилися в порушенні: правил внутрішнього трудового розпорядку; посадових інструкцій; положень, наказів та розпоряджень власника, якщо вони мають законний характер.

Судова практика

(повідомлення працівника щодо наказу, згідно із яким з ним відновлено дію трудового договору, у період дії воєнного стану)

Постанова Верховного Суду від 11 квітня 2024 року у справі № 127/29246/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/118421133>)

- Редакція Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», яка передбачала можливість 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**, набула чинності лише 19 липня 2022 року, тому доведення до відома працівника наказу від 01 квітня 2022 року, яким дозволено альтернативні способи пересилання наказів, повідомлень та інших документів з питань трудових відносин у спосіб електронної комунікації, не свідчить про обрання способу електронної комунікації за згодою між роботодавцем і працівником та належне повідомлення працівника про наказ, згідно із яким з ним відновлено дію трудового договору.

Судова практика

(Розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану)

Постанова Верховного Суду від 27 листопада 2024 року у справі № 552/7015/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/123567740>)

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

Постанова Верховного Суду від 15 жовтня 2024 року у справі № 537/1348/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122333131>)

- 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), не прийнято до уваги Верховним Судом з огляду на місце роботи ОСОБА_1 станом на 30 – 31 травня 2022 року: смт. Ворохта Івано-Франківської області.

Судова практика (Розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану)

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

- Відсутність працівника на роботі внаслідок перебування на території, де ведуться активні бойові дії, та неможливість виїзду через загрозу життю може бути поважною причиною, що виключає можливість звільнення на підставі пункту 4 частини першої статті 40 КЗпП України (прогул).

Постанова Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141>)

- 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.

Судова практика

(Розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану)

Постанова Верховного Суду від 06 червня 2024 року у справі № 367/569/23
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119653141>)

- 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.

Постанова Верховного Суду від 11 жовтня 2024 року у справі № 757/18577/22-ц
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122253112>)

- Якщо роботодавець і працівник домовилися про певну дату припинення трудового договору, працівник не має права відкликати свою заяву про звільнення. Анулювати таку домовленість можна лише за взаємною згодою про це власника або уповноваженого ним органу і працівника. Так, приписами КЗпП України для власника або уповноваженого ним органу не передбачено обов'язок прийняття відкликання працівником своєї заяви про звільнення у випадку досягнення домовленості про звільнення за угодою сторін.

Судова практика

(Розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану)

Постанова Верховного Суду від 02 жовтня 2024 року у справі № 487/2212/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122092252>)

- Закон не наділяє орган, який розглядає трудовий спір, повноваженнями на обрання іншого способу захисту прав, ніж зазначений у частині першій статті 235 КЗпП України, а отже, установивши, що звільнення відбулося із порушенням установленого законом порядку, суд зобов'язаний поновити працівника на попередній роботі.

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

- 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 ОСОБА_1 відбулося в 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.

Судова практика

(Розірвання трудових договорів у період дії воєнного стану)

Постанова Верховного Суду від 22 травня 2024 року у справі № 334/4387/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/119419663>)

- Відповідач не запропонував ОСОБА_1 всі вакантні посади на підприємстві та не виконав всіх можливих дій на забезпечення позивача роботою, у зв'язку із чим порушив встановлений законодавством порядок звільнення позивача за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України, оскільки саме на відповідача покладений тягар доказування правомірності звільнення позивача з огляду на норми трудового законодавства.

Постанова Верховного Суду від 27 вересня 2023 року у справі № 523/11673/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/113893643>)

- Саме по собі існування воєнного стану в країні та обставини, пов'язані з тим, що фактично підприємство не працює, не є підставою для розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця за пунктом 6 частини першої статті 41 КЗпП України. Роботодавець може звільнити працівника за своєю ініціативою, якщо не може забезпечити його роботою, що безпосередньо пов'язано з повним знищенням виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або його майна внаслідок бойових дій.
- Існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій. При цьому ВС зауважив, що пункт 6 частини першої статті 41 КЗпП України не містить умов за яким трудовий договір може бути розірваний з ініціативи роботодавця у зв'язку із нерентабельністю внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливістю роботодавця організувати безпеку працівникам тощо.

Судова практика

(Збереження середнього заробітку за працівниками, які призвані на військову службу під час мобілізації чи служать за контрактом)

Постанова Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/111906818>)

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

Постанова Верховного Суду від 23 жовтня 2024 року у справі № 204/10216/22
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/122578670>)

- 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.

Судова практика

(Відшкодування працівникам та роботодавцям пов'язаних із трудовими відносинами грошових сум, втрачених внаслідок збройної агресії проти України)

Постанова Верховного Суду від 13 грудня 2023 року у справі № 939/1280/22

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/115680982>)

- Обов'язок з відшкодування моральної шкоди, завданої смертю працівника об'єкта критичної інфраструктури під час виконання ним трудових обов'язків, у зв'язку з наслідками проведення державою-окупантом воєнних (бойових) дій, не може бути покладено на роботодавця. У такому разі передбачений державою Україна розмір грошової допомоги у зв'язку із загибеллю працівника об'єкта критичної інфраструктури гарантує можливість отримання членом сім'ї загиблого справедливої сатисфакції понесених моральних страждань та виплачується за рахунок коштів державного бюджету.



Судова практика

(звільнення працівника на підставі наявності в останнього реального чи потенційного конфлікту інтересів)

Постанова Верховного Суду від 28 серпня 2024 року у справі № 705/5802/23

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/121295626>)

- Якщо при прийнятті рішення про звільнення працівника на підставі наявності у нього реального чи потенційного конфлікту інтересів, який має постійний характер і не може бути врегульований в інший спосіб, передбачений Законом України «Про запобігання корупції», роботодавець не здійснив достатніх заходів з метою застосування інших способів врегулювання конфлікту інтересів, передбачених ч. 1 ст. 29 Закону України «Про запобігання корупції», крім звільнення, що є крайньою мірою, зокрема, перегляду обсягу службових повноважень, переведення особи на іншу посаду (п.п. 4, 5 ч. 1 ст. 29 указанного Закону), це свідчить про недотримання роботодавцем норм антикорупційного й трудового законодавства щодо процедури врегулювання конфлікту інтересів.

Судова практика (докази виконання роботодавцем обов'язку щодо пропонування працівнику наявних вакантних посад)

Постанова Верховного Суду від 21 лютого 2024 року у справі № 638/14165/21
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/117206186>)

- Посилання роботодавця на інтернет-ресурс та зазначення, що працівник може ознайомитися з актуальним списком вакантних посад та обрати посаду відповідно до спеціальності, кваліфікації і досвіду за відповідним посиланням, не є належним доказом виконання роботодавцем своїх обов'язків, що передбачені ч. 3 ст. 49-2 КЗпП України, оскільки неможливо достеменно встановити, які саме вакансії на той період перебували на вказаному інтернет-ресурсі, чи були там усі наявні в той час вакантні посади, чи ознайомлювався працівник із зазначеним переліком вакансій і чи мав він доступ до вказаного інтернет-ресурсу.

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 вищестоящого 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 234. Поновлення судом строків, пропущених з поважних причин

У разі пропуску з поважних причин строків, установлених статтею 233 цього Кодексу, **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.**

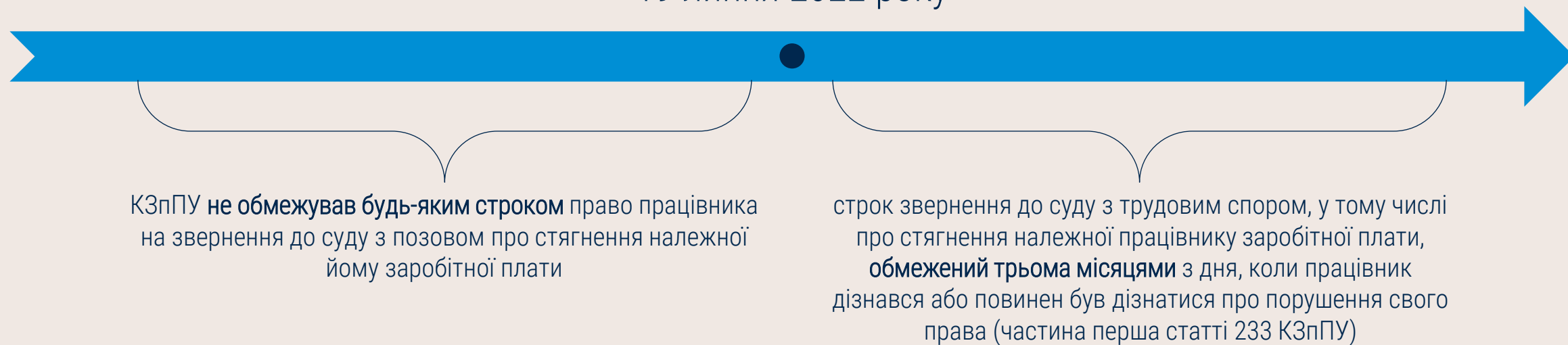
Судова практика

(Щодо застосування до спору про визнання протиправною бездіяльності ВРП у вигляді невикплати позивачу середнього заробітку за час вимушеного прогулу строку на звернення до суду, визначеного статтею 233 КЗпПУ)

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 11 липня 2024 року у справі № 990/156/23

(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/120426317>) (частина II)

19 липня 2022 року



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 розпочала розгляд справи за конституційним поданням Верховного Суду про конституційність частини першої статті 233 КЗПП України.

Верховний Суд звернувся до Конституційного Суду України з клопотанням 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 клопотання 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».

11 грудня 2025 року Конституційний Суд України (Рішення № 1-р/2025) визнав **неконституційною** ч. 1 статті 233 КЗпП України в частині встановлення 3-місячного строку звернення працівника до суду щодо стягнення заробітної плати

Конституційний Суд України наголосив:

- 3-місячний строк обмежує доступ працівника до суду;
- не враховує триваючий характер трудових правовідносин;
- змушує працівника постійно подавати позови при систематичній невиплаті зарплати;
- порушує принцип рівності та правової визначеності;

Таке обмеження звужує конституційні права працівників (ст. 43, 55 Конституції України) і позбавляє ефективного судового захисту.



Постанова ВП ВС від 11 липня 2024 року у справі № 990/156/23 (застосування статті 233 КЗпПУ при зверненні до адміністративного суду)



Велика Палата Верховного Суду у постанові від 08 лютого 2022 року у справі № 755/12623/19 про стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу виснувала, що середній заробіток за час вимушеного прогулу за своїм змістом є заробітною платою, право на отримання якої виникло у працівника, який був незаконно позбавлений можливості виконувати свою трудову функцію з незалежних від нього причин. У цій постанові викладено висновок, що стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу як складової частини належної працівнику заробітної плати не обмежується будь-яким строком відповідно до частини другої статті 233 КЗпП України.

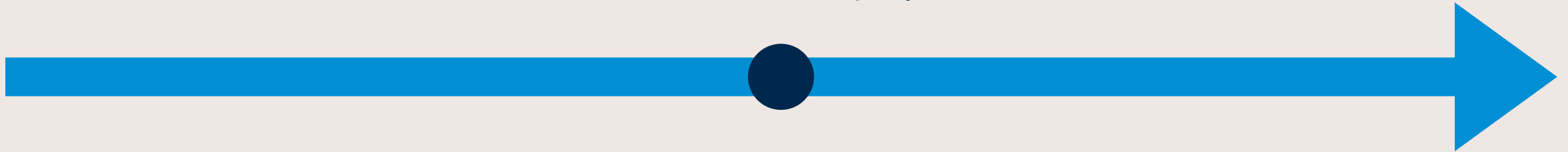
Велика Палата Верховного Суду вважає, що чіткою та передбачуваною є позиція щодо необхідності застосування приписів статті 233 КЗпП України під час визначення строків звернення до адміністративних судів для вирішення спорів, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці, в тому числі і за позовами осіб, які перебувають (перебували) на публічній службі.

Отже, у взаєминах із державою в особі відповідних суб'єктів владних повноважень суд має застосовувати правило пріоритету правової норми за найбільш сприятливим тлумаченням для особи – суб'єкта приватного права. (Див. висновки ВП ВС, наведені у пунктах 101-104 постанови від 27 червня 2024 року у справі № 990/305/23).

У підсумку Велика Палата Верховного Суду в чергове підтверджує висновок про те, що положення статті 233 КЗпП України в частині, що стосуються строку звернення до суду у справах, пов'язаних з недотриманням законодавства про оплату праці, мають перевагу в застосуванні над частиною п'ятою статті 122 КАС України.

Законом № 2352-IX статтю 117 КЗпП України (відповідальність за затримку розрахунку при звільненні) викладено в новій редакції, яка обмежує період, за який може стягуватися середній заробіток, **шістьма місяцями**.

19 липня 2022 року



Закон України від 1 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин»

Судова практика

(зменшення розміру відшкодування середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні)

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 8 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23
(<https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035280>)

- Суд може зменшити розмір відшкодування середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні після 19 липня 2022 року, керуючись принципами розумності, справедливості та пропорційності.
- Обмеження періоду нарахування відшкодування за затримку розрахунку при звільненні шістьма місяцями, запроваджене до ст. 117 КЗпП України після 19 липня 2022 року Законом України від 1 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин», встановлює максимальну межу відповідальності роботодавця, але не скасовує необхідності застосування принципів розумності, справедливості та пропорційності при визначенні розміру компенсації.
- Розглядаючи подібні спори після 19 липня 2022 року, суд повинен брати до уваги співмірність заявленої до стягнення суми відшкодування з огляду на конкретні обставини справи (зокрема, розмір простроченої заборгованості, її співвідношення із середнім заробітком, поведінку сторін тощо).

Судова практика

(перегляд судового рішення за виключними обставинами)

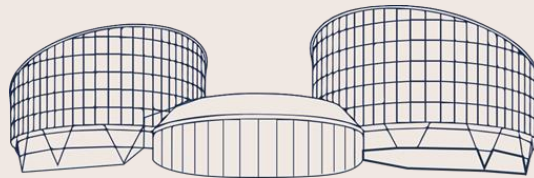
Постанова Великої Палати Верховного Суду від 23 квітня 2025 року у справі № 125/1514/20

У грудні 2024 року адвокат в інтересах ОСОБА_1 звернулася до Великої Палати Верховного Суду із заявою про перегляд за виключними обставинами постанови Верховного Суду від 12 липня 2023 року у справі № 125/1514/20 у зв'язку із встановленням ЄСПЛ у справі «Гадасюк проти України» від 14 листопада 2024 року порушення Україною міжнародних зобов'язань при вирішенні справи судом.

У рішенні від 24 листопада 2024 року у справі «Гадасюк проти України» (Case of Gadasyuk v. Ukraine) ЄСПЛ констатував, що Верховний Суд не розглянув питання, чи були дотримані відповідні процесуальні гарантії у цій справі, зокрема щодо того, чи були заявниці запропоновані інші вакантні посади. ЄСПЛ виснував, що заявниця була позбавлена свого права на вмотивоване судове рішення та встановив порушення пункту 1 статті 6 Конвенції у зв'язку з необґрунтованістю або недостатньою вмотивованістю судового рішення.

Заявниця вважає, що найбільш відповідним заходом індивідуального характеру для відновлення її становища, що існувало до моменту порушення Конвенції, встановленого рішенням ЄСПЛ, є перегляд за виключними обставинами та скасування ухваленої у цій справі постанови суду касаційної інстанції з ухваленням нового рішення.

23 квітня 2025 року Велика Палата Верховного Суду розгляну заяву, яку задовольнила частково, судові рішення скасувала та ухвалила нове рішення у справі, яким позов про поновлення на роботі, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу задовольнила частково.





Верховний
Суд

Дякую за увагу!