



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 часу 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».

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 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, за позовом позивача у цій справі, 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 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 цієї 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, у наслідок 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 медичного висновку позивач придатний до роботи за професією розподільвача робіт, переведення, в 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.

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 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) суд може не взяти до уваги?

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

За обставин цієї 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 стосуватись 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.

Нагадую!!!

Між воєнними діями (бойовими діями) у державі та неявкою в судове 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!