



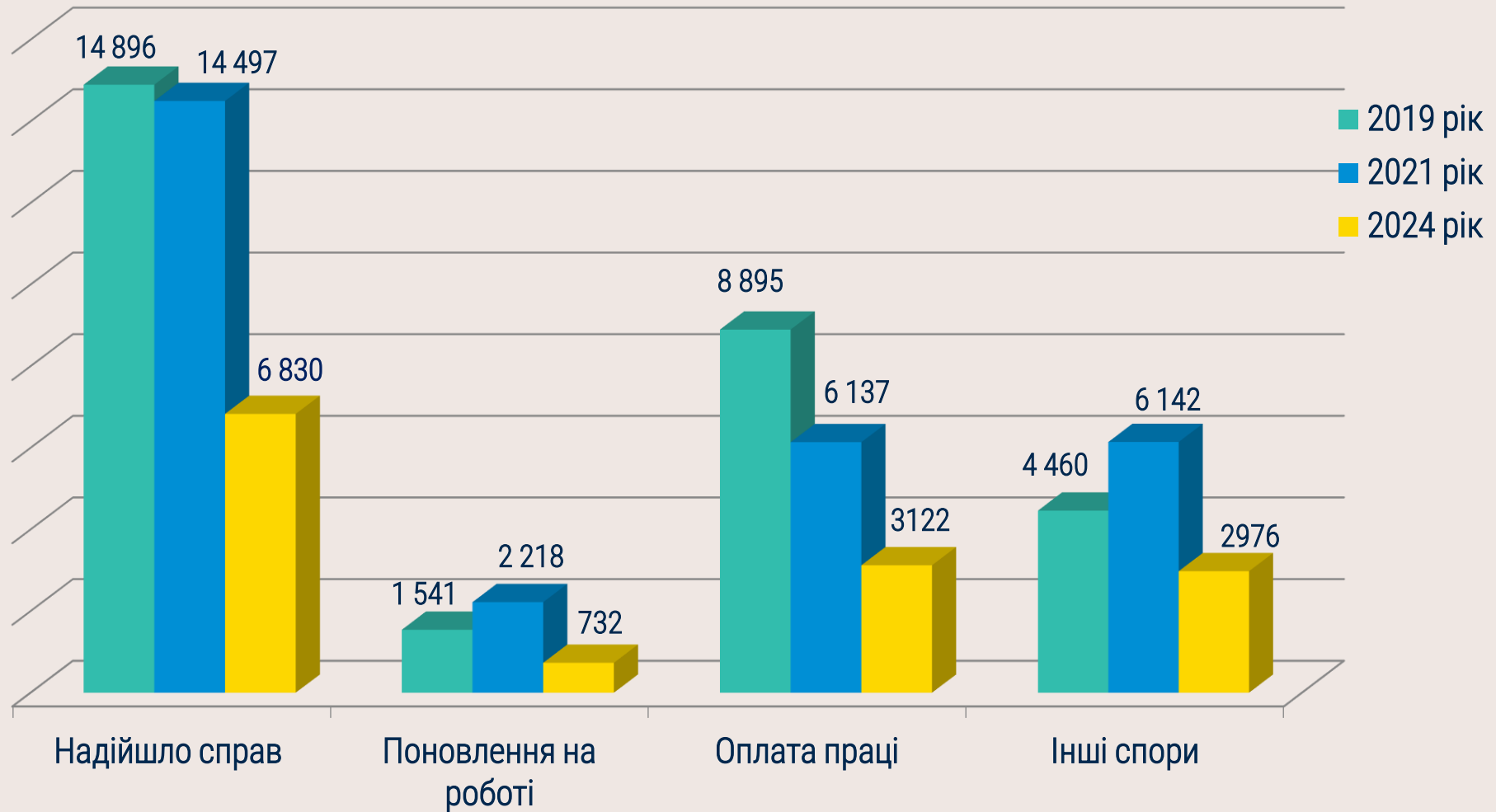
Верховний
Суд

Трудові спори під час війни: актуальна практика та позиції Верховного Суду

Владислав ШИПОВИЧ
суддя

IV Форум з трудового права АПУ

Статистика надходження цивільних справ у трудових спорах до судів першої інстанції



Законодавчі зміни та судова практика у трудових спорах під час війни: в пошуках справедливого балансу

Рішення ЄСПЛ від 16 жовтня 2025 року у справі «Басюк та інші проти України» заяви № 55156/19 та інші:

Національні суди зіткнулися з новою ситуацією, яка не була безпосередньо передбачена законодавством, і мали надати своє тлумачення того, як чинні правові положення застосовуються до правовідносин, на які завдав суттєвого впливу спалах збройного конфлікту.

Суд визнає, що це було важливо зробити, щоб не залишати без відповіді питання в такій важливій сфері правовідносин, як трудові спори.

За обставин збройного конфлікту та його різких наслідків для економіки країни, органам влади необхідно надати широку свободу розсуду щодо адаптації до нових реалій, зокрема щодо наслідків, які впливають на трудові відносини.

Зміни правового регулювання трудових відносин в умовах воєнного стану

Під час дії воєнного стану, введеного відповідно до ЗУ «Про правовий режим воєнного стану», діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (п.2 Глави XIX КЗпП).

Кодекс законів про працю України – 30 змін у період з 24.02.22

ЗУ «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.22 – 6 змін

Конституційний контроль за змінами до трудового законодавства під час війни

Рішення КСУ № 1-з/2025 від 11.12.2025 у справі за конституційним поданням ВС щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 КЗпП України

Критерієм відповідності строку звернення працівника до суду вимогам Конституції України є його розумність; розумним визнають строк, який є достатнім для подання позову за звичайних життєвих обставин, не створює надмірних труднощів для працівника й застосовується передбачувано та однаково.

Конституційний Суд України звертає увагу, що введення воєнного стану в Україні об'єктивно створює умови, які не можна вважати звичайними.

Призупинення дії трудового договору

Постанова ВС від 17 квітня 2024 у справі № 933/411/22 (умови ПТД)

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.

Постанова ВС від 02 жовтня 2024 року у справі № 754/8217/23 (ПТД і дискримінація)

Враховуючи, що призупинення трудових відносин носило тимчасовий характер (в оскаржених наказах визначені періоди такого призупинення), обумовлено об'єктивними обставинами, пов'язаними зі знищенням та викраденням засобів виробництва та майна, стосувалося значної кількості працівників, а не лише позивача, ВС погодився з висновками судів, що призупинення трудових відносин з позивачем не носило характеру дискримінації та не було прихованим дисциплінарним покаранням.

Постанова ОП КЦС ВС від 05 травня 2025 року у справі №758/4178/22 (ПТД і оплата праці)

Відшкодування заробітної плати, гарантійних та компенсаційних виплат працівникам за час призупинення дії трудового договору в повному обсязі покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України, у випадку обґрунтованості призупинення дії трудового договору. Якщо ж незаконні дії роботодавця (незаконне призупинення дії трудового договору) позбавили працівника можливості працювати, то на роботодавця покладається обов'язок відшкодувати працівнику середню заробітну плату за час його перебування у вимушеному прогулі.

Розірвання трудового договору під час воєнного стану

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

Статтею 4 Конвенції МОП про припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця передбачено, що трудові відносини з працівниками не припиняються, якщо тільки немає законних підстав для такого припинення, пов'язаного із здібностями чи поведінкою працівника або викликаного виробничою потребою підприємства, установи чи служби. Тягар доведення наявності законної підстави для звільнення, лежить на роботодавці.

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

Роботодавцем вживалися заходи для врегулювання ситуації, яка склалася, зокрема позивачці за її заявами неодноразово надавалась відпустка, запропоновано дистанційну форму роботи, попереджено про необхідність стати до роботи у визначену дату. Щодо безпекової ситуації, то вочевидь вона є однаковою для всіх працівників відповідача, які виконують свої посадові обов'язки в м. Києві.

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

Робоче місце позивачки знаходилось у м. Маріуполі де вона перебувала станом на 24.02.2022 та з огляду на відсутність зв'язку, комунікацій, цивільного транспортного сполучення, а також масовані обстріли, виїхати безпечно із міста до травня 2022 року не мала можливості

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

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

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

Суди встановили відсутність підстав для звільнення позивача на підставі пункту 6 частини першої статті 41 КЗпП України

Профспілки під час воєнного стану

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

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

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

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

Гарантії для працівників призваних на військову службу

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

Закон не встановлює винятків чи особливих умов застосування гарантій, передбачених частиною другою статті 39 Закону України «Про військовий обов'язок і військову службу», частиною третьою статті 119 КЗпП України, залежно від умов трудового договору, зокрема і строку його дії. Такі гарантії щодо збереження місця роботи і посади не поширюються лише на осіб, які займали виборні посади в органах місцевого самоврядування та строк повноважень яких закінчився (частина п'ята статті 119 КЗпП України). Звільнення працівників, з якими роботодавцем було укладено строкові трудові договори і які були призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період, є можливим не раніше дня закінчення дії особливого періоду або дня фактичного звільнення з військової служби.

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

Обов'язок роботодавця щодо збереження середнього заробітку за працівниками призваними на військову службу за призовом під час мобілізації передбачався включно до дня (18 липня 2022 року), що передуює дню набрання чинності Законом №2352-ІХ. Із 19 липня 2022 року правові підстави для збереження середнього заробітку за такими працівниками відсутні.



Верховний
Суд

Дякую за увагу!