

# ТРУДОВІ СПОРИ: РОЗВИТОК СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

АННА МОВЧАН  
адвокат, старший юрист ADER HABER



2022  
-  
2024





# ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Призупинення 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.

## Ініціатор

- роботодавець, або
- працівник

## Тривалість

- не більше ніж період дії воєнного стану (повідомлення про відновлення дії договору – не менше, ніж за 10 днів)

## Оскарження

- працівник має право оскаржити наказ до Держпраці, яка може винести припис про скасування наказу або до суду;
- роботодавець має право оскаржити припис в судовому порядку протягом 10 днів



# ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: СУДОВА ПРАКТИКА

## ❑ Умови:

Абсолютна неможливість через збройну агресію:

- роботодавцем – надати роботу та
- працівником – виконувати її

## ❑ Постанова Верховного Суду від 21.06.2023 у справі № 149/1089/22:

- неможливо забезпечити працівнику умови праці, внаслідок знищення в результаті бойових дій засобів виробництва або майна або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим та
- неможливо перевести працівника на іншу роботу або залучити його до дистанційної роботи

## ❑ Обставини, на які звертають увагу суди:

- місце розташування підприємства (тимчасова окупація, активні бойові дії – Перелік від 22.12.2022 № 309);
- чи продовжило підприємство вести господарську діяльність;
- чи було призупинено трудові договори з іншими працівниками;
- наявність прямого причинно-наслідкового зв'язку між військовою агресією проти України та неможливістю надання та виконання роботи



## ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ: СУДОВА ПРАКТИКА

- ❑ Зменшення показників робіт, або наявність обставин, які мали місце до військової агресії проти України не є підставами для призупинення дії трудового договору (постанова Верховного Суду від 07.02.2024 № 521/9115/22)
- ❑ Недосягнення сторонами згоди щодо умов переведення працівника на іншу роботу не є підставою для призупинення дії трудового договору. Натомість відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством є підставою для припинення трудового договору на підставі пункту 6 статті 36 КЗпП України (постанова Верховного Суду від 14.02.2024 № 201/791/23)
- ❑ Щодо стягнення середнього заробітку:

У КЗпП України відсутня норма права, яка б регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, так як це не є ні простоем, ні звільненням працівника. Відповідно до статті 43 Конституції України, найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації є застосування частин 1, 2 статті 235 КЗпП України (постанови Верховного Суду від 21.06.2023 у справі № 149/1089/22 та від 31.01.2024 № 161/8196/22)



## ЗВІЛЬНЕННЯ ЧЕРЕЗ НЕМОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ

Пункт 6 частини 1 статті 41 КЗпП України: неможливість 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.

❑ Постанова верховного суду від 27.09.2023 у справі № 523/11673/22:

Умови звільнення:

- об'єктивна неможливість забезпечувати працівника роботою, визначеною трудовим договором та трудовою функцією;
- встановлення факту знищення майна (документами, які це підтверджують, можуть бути матеріали технічної інвентаризації, що засвідчують факт знищення майна, довідки органів внутрішніх справ, акт про пожежу, офіційні висновки інших установ або організацій, які відповідно до законодавства уповноважені засвідчувати факт знищення майна тощо);
- відсутність можливості перевести працівника на іншу роботу (ч. 4 ст. 41 КЗпП України), в т. ч. в інші структурні підрозділи (постанова від 22.05.2024 № 334/4387/22), наявність відмови від переведення (рішення від 30.11.2023 № 521/2497/23)



## ЗВІЛЬНЕННЯ ЧЕРЕЗ НЕМОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ

Умови, які не є підставами для звільнення:

- введення воєнного стану автоматично не означає можливість звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (Перелік від 22.12.2022 № 309);
- знищення майна чи відсутність умов для роботи повинні бути безпосереднім наслідком бойових дій;
- нерентабельність внаслідок того, що установа фактично не працює чи неможливість роботодавця організувати безпеку працівникам не є умовами звільнення на підставі п. 6 ч. 1 ст. 41 КЗпП України (рішення Івано-Франківського міського суду від 27.03.2023 № 344/15580/22)



## ЗВІЛЬНЕННЯ ЧЕРЕЗ НЕМОЖЛИВІСТЬ ЗАБЕЗПЕЧИТИ ПРАЦІВНИКА РОБОТОЮ

Суди звертають увагу на дотримання роботодавцями порядку звільнення:

- необхідно персонально попередити працівників про звільнення не пізніше ніж за 10 днів;
- згода профспілки не потрібна, але необхідно подати профспілці інформацію про звільнення не пізніше ніж за 10 днів;
- потрібно виплатити працівнику вихідну допомогу у розмірі не менше середньомісячного заробітку;
- можна звільнити працівника, поки він перебуває на лікарняному або у відпустці, але датою звільнення буде перший день після завершення лікарняного або відпустки



## ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОГУЛ

### ❑ Постанова Верховного Суду від 16.01.2023 у справі № 568/487/22:

Якщо працівник подав заяву про надання відпустки без збереження заробітної плати, а роботодавець не погодив надання такої відпустки, працівник може бути звільнений на підставі пункту 4 частини 1 статті 40 КЗпП України (за відсутності доказів).

*«Виходячи із положень статті 84 КЗпП України, статті 26 Закону України «Про відпустки» та частини 3 статті 12 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» відпустка без збереження заробітної плати надається за погодженням сторін (працівника і роботодавця)».*

### ❑ Постанова Верховного Суду від 22.06.2023 у справі № 577/1447/22:

Роботодавець мав право припинити час простою, встановлений для працівника. Разом з тим, працівник довів, що отримавши наказ від 20 квітня 2022 року про відкликання з простою в день його видання, відповідно до якого зобов'язаний з'явитися на роботу 21 квітня 2022 року, **не мав об'єктивної можливості своєчасно прибути на підприємство**. При цьому, отримавши вищевказаний наказ, працівник завчасно направив заяву про відтермінування його виходу на роботу з причин евакуації до Німеччини, де фактично перебував, і цей факт обґрунтовано визнано судом поважною причиною, яка фактично позбавляло його можливості прибути у встановлені відповідачем строки на роботу.





## ЗВІЛЬНЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ ЗА ПРОГУЛ

- ❑ Постанова Верховного Суду від 05.10.2023 у справі № 671/2022/22; від 16.01.2023 у справі № 568/487/22, від 05.10.2023 у справі № 671/2022/22:

Визначальним фактором для вирішення питання про законність звільнення позивача з роботи за пунктом 4 статті 40 КЗпП України є з'ясування поважності причин його відсутності на роботі.

Відповідно до сталої судової практики причину відсутності працівника на роботі можна вважати поважною, якщо явці на роботу перешкоджали істотні обставини, які не можуть бути усунуті самим працівником, зокрема:

- пожежа, повінь (інші стихійні лиха);
- аварії або простій на транспорті;
- виконання громадянського обов'язку (надання допомоги особам, потерпілим від нещасного випадку, порятунок державного або приватного майна при пожежі, стихійному лиху);
- догляд за захворілим знезацька членом родини;
- відсутність на роботі з дозволу безпосереднього керівника;
- відсутність за станом здоров'я

Невиконання роботодавцем обов'язку зажадати письмове пояснення від працівника та неодержання такого пояснення не є підставою для скасування дисциплінарного стягнення, якщо факт порушення трудової дисципліни підтверджений представленими судом доказами.



## ВИПЛАТА ПРЕМІЙ: ПРАВО ЧИ ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ?

❑ Постанова Верховного Суду від 19.02.2024 № 760/1125/20-ц:

Питання преміювання практично не входить до сфери державного регулювання оплати праці, та є предметом:

- локальної (положення про преміювання, інші локальні акти) та
- договірної (колективні договори та угоди, конкретні трудові договори) регламентації

Якщо премія виплачується як заохочення за досягнення працівника в роботі, тоді її нарахування і виплата повністю залежить від оцінки праці та волі роботодавця. За своєю правовою природою заохочувальна премія не є гарантованою для працівника і може йому не нараховуватися роботодавцем. Виплата премій як заходу заохочення є правом роботодавця, вона не може бути передбачена контрактом як обов'язок роботодавця.



## ВИПЛАТА ПРЕМІЙ: ПРАВО ЧИ ОБОВ'ЯЗОК РОБОТОДАВЦЯ?

Якщо премія є додатковою заробітною платою, розмір якої визначається роботодавцем на підставі певних критеріїв, тоді виплата такої премії не залежить виключно від волі роботодавця, оскільки він є пов'язаним умовами трудового договору або нормативно-правовим актом, який регулює питання оплати праці працівника на підприємстві. Принциповим у питанні виплати виробничої премії є її розмір, який прямо залежить від конкретних результатів праці працівника, які оцінюються відповідно до раніше визначених показників преміювання.

- ❑ Висновок Верховного Суду щодо дискреційних повноважень роботодавця (постанова від 27.01.2021 року у справі № 464/1369/18):

*«Нарахування премії є виключним повноваженням комісії з питань преміювання, яка є колегіальним органом роботодавця, а суд не може перебирати на себе функцію призначення та нарахування премії замість органу, на який покладено такі повноваження».*



# ЗАСТОСУВАННЯ СТАТТІ 117 КЗПП УКРАЇНИ

Відповідно до ст. 117 КЗпП України в редакції, яка діє з 19 липня 2022 року, у разі невиплати з вини роботодавця звільненому працівникові всіх сум, що йому належать, роботодавець повинен виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за 6 місяців.

- ❑ Постанова Верховного Суду у справі № 420/11416/23 від 15.02.2024; від 29.01.2024 у справі № 560/9586/22 та від 30.11.2023 у справі № 380/19103/22:

**Принцип співмірності не застосовується :**

*«З метою захисту інтересів постраждалої сторони законодавець може встановлювати правила, спрямовані на те, щоб така сторона не була позбавлена компенсації своїх майнових втрат. Такі правила мають на меті компенсацію постраждалій стороні за рахунок правопорушника у певному заздалегідь визначеному розмірі (встановленому законом або договором) майнових втрат у спрощеному порівняно зі стягненням збитків порядку. Така спрощеність полягає в тому, що кредитор (постраждала сторона) не повинен доводити розмір його втрат, на відміну від доведення розміру збитків.*

*Звертаючись з вимогою про стягнення відшкодування, визначеного виходячи з середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні відповідно до статті 117 КЗпП України, позивач не повинен доводити розмір майнових втрат, яких він зазнав. Тому оцінка таких втрат працівника, пов'язаних із затримкою розрахунку при звільненні, не має на меті встановлення точного їх розміру. Суд має орієнтовно оцінити розмір майнових втрат, яких, як можна було б розумно передбачити, міг зазнати позивач».*

ВАШ ЮРИДИЧНИЙ ПАРТНЕР

ADER HABER

&

АННА МОВЧАН

адвокат,  
старший юрист

