

Секція

ПРИВАТНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ РЕГУЛЮВАННЯ ВІДНОСИН У РІЗНИХ СФЕРАХ ПРАВОВОГО ЖИТТЯ

О. В. Байло

кандидат юридичних наук, доцент, доцент
кафедри цивільно-правових дисциплін
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПРАВОЗАСТОСОВНОЇ ПРАКТИКИ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Офіційне закріплення поняття «призупинення дії трудового договору» у національному правовому полі відбулося із набуттям чинності Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-ІХ. У первинній редакції статті 13 цього Закону (діяла до 19 липня 2022 року) зазначалося, що призупинення дії трудового договору означає тимчасове припинення роботодавцем обов'язку забезпечення працівника роботою та відповідне припинення працівником виконання трудових функцій за укладеним договором.

З 19 липня 2022 року до вказаної норми було внесено зміни, які суттєво деталізували зміст правового інституту. Зокрема оновлене формулювання частини першої статті 13 визначає призупинення дії трудового договору як тимчасове припинення виконання сторонами трудового договору їхніх обов'язків унаслідок збройної агресії проти України, яка унеможливорює реалізацію ними взаємних прав та обов'язків.

Фактично в Кодексі законів про працю згадуються окремі юридичні факти, які за правовою природою схожі на призупинення трудового договору. Так, на думку Глущенко М. П., «до призупинення трудового договору відносять: відстор-

нення працівників від роботи (ст. 46 КЗпП України); підвищення кваліфікації працівником з відривом від виробництва (ст. 122 КЗпП України); виконання державних або громадських обов'язків, якщо за чинним законодавством України ці обов'язки можуть здійснюватися в робочий час (ч. 1 ст. 119 КЗпП України); залучення до виконання обов'язків, передбачених законами України «Про військовий обов'язок і військову службу» і «Про альтернативну (невійськову) службу», «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» та ін» [1, с. 177]. Сімутіна Я. В. звертає увагу «на необхідність унормування випадків, в яких працівник тимчасово увільняється від виконання своїх трудових обов'язків, а роботодавець відповідно — від обов'язків надавати роботу та забезпечувати умови праці без припинення, при цьому, трудових правовідносин» [2].

Незважаючи на законодавче врегулювання, на практиці застосування цього правового інституту породжує низку правових колізій. Насамперед, це стосується неоднозначного тлумачення підстав для призупинення дії трудового договору, що знаходить відображення у суперечливій судовій практиці. Аналіз відповідних рішень Верховного Суду свідчить про відсутність єдиної правозастосовної позиції з даного питання. Так, у низці справ (Постанова КЦС ВС від 14 вересня 2023 року у справі № 754/5488/22; Постанова КЦС ВС від 06 березня 2024 року у справі № 243/442/23; Постанова КЦС ВС від 18 жовтня 2023 року у справі № 303/7508/22) суд підтвердив наявність об'єктивних обставин, що виправдовують призупинення трудових договорів (бойові дії, ракетні обстріли, евакуація або зміна функціонального призначення приміщень). Водночас у справах (Постанова КЦС ВС від 15 вересня 2023 року у справі № 161/7449/22; Постанова КЦС ВС від 21 червня 2023 року у справі № 149/1089/22; Постанова КЦС ВС від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22) подібні доводи роботодавців не були визнані достатніми підставами для призупинення трудових правовідносин.

Особливої уваги заслуговує підхід судів до питання компенсації за час призупинення дії трудового договору. Згідно з

частиною четвертою статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року № 2136-IX, відповідальність за відшкодування заробітної плати у повному обсязі покладається на державу-агресора. Проте суди при вирішенні спорів нерідко посилаються на відсутність у Кодексі законів про працю України спеціальної норми, яка б прямо регулювала подібні випадки. Як наслідок, застосовується аналогія закону — зокрема стаття 235 КЗпП, яка передбачає обов'язок відшкодування середнього заробітку працівникові у разі незаконного звільнення або відсторонення від роботи.

У постанові від 31 січня 2024 року у справі № 161/8196/22 Верховний Суд підтвердив правомірність застосування вказаної статті за аналогією, визнавши дії роботодавця щодо призупинення договору незаконними. Аналогічні висновки містяться й у постанові від 31 жовтня 2024 року у справі № 761/14792/22. У цих рішеннях наголошено, що незаконне позбавлення працівника можливості виконувати трудову функцію є порушенням його конституційного права на працю. Такий висновок суду узгоджується з висновком, викладеним Верховним Судом у постановах від 21 червня 2023 року в справі № 149/1089/22, від 27 березня 2024 року у справі № 753/12518/22.

Водночас ухвалою Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2024 року справу № 758/4178/22 передано на розгляд Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду. На думку суддів до правовідносин, що виникають у зв'язку з призупиненням трудового договору, не можуть бути застосовані норми статті 235 КЗпП в частині, що регулює виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а підстави для покладення на роботодавця обов'язку виплатити працівнику середній заробіток під час призупинення дії трудового договору, відсутні. Отже, касаційний суд вважав за необхідне відступити від висновків щодо застосування статті 235 КЗпП України у подібних правовідносинах, викладених у постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 січня 2024 року

у справі № 161/8196/22 (провадження № 61–6897св23) та постанові Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 31 жовтня 2024 року у справі № 761/14792/22 (провадження № 61–7969св24), та зробити висновок про те, що: «призупинення дії трудового договору не зумовлює припинення трудових відносин. Призупинення трудового договору не є тотожним звільненню працівника, а час невиконання працівником трудових обов'язків не може вважатися часом вимушеного прогулу. До правовідносин, що виникають у зв'язку з призупиненням трудового договору, не можуть бути застосовані норми статті 235 КЗпП в частині, що регулює виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Підстави для покладення на роботодавця обов'язку виплатити працівнику середній заробіток під час призупинення дії трудового договору, відсутні» [3]. У Постанові Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05 травня 2025 року при розгляді справи № 758/4178/22 зроблено висновок про застосування норми права, а саме суд визнав «відновлення порушеного права працівника на працю повинно здійснюватися 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, а 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» [4].

Таким чином, існує істотна дискусійність у питанні визначення правових наслідків призупинення трудового договору для сторін. Практика свідчить про необхідність системного врегулювання цього інституту на рівні КЗпП України з урахуван-

ням воєнних та надзвичайних обставин, що суттєво впливають на реалізацію трудових прав.

Призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану є новелою національного трудового законодавства, що потребує подальшого нормативного уточнення та усталеної судової інтерпретації. У випадках, коли роботодавцем вживаються заходи без наявності обґрунтованих підстав, судове поновлення порушених прав працівника повинно охоплювати як відновлення трудових відносин, так і відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу.

Література

1. Глущенко М. Захист прав працівників у випадку призупинення дії трудового договору в умовах воєнного стану. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Право. 2022. № 1 (74). С. 176–182. URL: <http://visnyk-pravo.uzhnu.edu.ua/article/view/273016>
2. Сімутіна Я. В. Юридичні факти в механізмі правового регулювання трудових відносин: монографія. Київ: Ніка-Центр, 2018. 436 с.
3. Ухвала Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 27 листопада 2024 року (провадження № 61–6935св24). URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=123410592&red=100003f1fb45be18b5ce430db5107e23b1480a&d=5>
4. Постанова Верховного Суду у складі Об'єднаної палати Касаційного цивільного суду від 05.05.2025 р. (провадження № 61–6935сво24). URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>