
РОЗДІЛ V. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.04.1.70>

ПРАВОЗАСТОСОВНІ АСПЕКТИ ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ ТА ОПЛАТИ СЕРЕДНЬОГО ЗАРОБІТКУ ЗА ЧАС НЕЗАКОННОГО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Занфірова Т.А.,

*доктор юридичних наук, професор,
професор кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка
ORCID: 0000-0003-1344-0999
e-mail: ta.zta.ua@gmail.com*

Занфірова Т.А. Правозастосовні аспекти призупинення дії трудового договору та оплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору.

У статті досліджується судова практика на предмет правових підстав призупинення дії трудового договору та оплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору.

Визначається, що відповідно до чинного законодавства 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.

Звертається увага, що умовою для призупинення дії трудового договору є абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором (роботодавцю – надавати роботу, працівникові – виконувати роботу). Звідси виникає питання: коли вбачається абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором. Формулюється висновок, що однозначної відповіді на це питання немає і бути не може (формулювання «абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» містить елемент оцінки).

З аналізу судової практики слідує, що питання визнання призупинення дії трудового договору законним чи незаконним вирішується судами по-різному (питання знаходиться у площині суддівського розсуду). Однак вивчення судової практики підтверджує, що останнім часом суди дедалі частіше задовольняють позовні заяви про визнання незаконним наказу про призупинення дії трудового договору.

У практиці Верховного Суду постало питання доцільності застосування судами ст. 235 КЗпП України за аналогією для випадків незаконного призупинення роботодавцями дії трудового договору. Після розгляду даного питання Об'єднаною палатою Верховного Суду було надано позитивну відповідь на це питання.

На переконання автора, дана правова позиція має важливе значення для відновлення порушених прав працівників та сприятиме забезпеченню єдності судової практики з вирішення даної категорії трудових спорів.

Ключові слова: призупинення, трудовий договір, працівник, закон, трудові відносини.

Zanfirova T.A. Law enforcement aspects of suspension of an employment contract and payment of average earnings during the illegal suspension of an employment contract.

The article examines judicial practice on the legal grounds for suspending an employment contract and paying average earnings for the period of illegal suspension of an employment contract.

It is determined that, in accordance with current legislation, the suspension of an employment contract is a temporary cessation by the employer of providing the employee with work and a temporary

cessation by the employee of performing work under the concluded employment contract in connection with armed aggression against Ukraine, which excludes the possibility of both parties to the employment relationship to fulfill the obligations stipulated by the employment contract.

It is noted that the condition for suspending the employment contract is the absolute inability of both parties to the employment relationship to fulfill the obligations stipulated by the employment contract (the employer – to provide work, the employee – to perform work). This raises the question: when is it considered absolute inability of both parties to the employment relationship to fulfill the obligations stipulated by the employment contract. The conclusion is formulated that there is no and cannot be a clear answer to this question (the formulation “absolute inability of both parties to the employment relationship to fulfill the obligations stipulated by the employment contract” contains an element of assessment).

From the analysis of judicial practice, it follows that the issue of recognizing the suspension of an employment contract as legal or illegal is resolved by courts in different ways (the issue is within the scope of judicial discretion). However, the study of judicial practice confirms that recently, courts have increasingly satisfied claims to recognize the order to suspend an employment contract as illegal.

In the practice of the Supreme Court, the question arose of the expediency of courts applying Article 235 of the Labor Code of Ukraine by analogy to cases of illegal suspension of an employment contract by employers. After considering this issue, the Joint Chamber of the Supreme Court gave a positive answer to this question.

In the author's opinion, this legal position is of great importance for restoring violated rights of employees and will contribute to ensuring the unity of judicial practice in resolving this category of labor disputes.

Key words: suspension, employment contract, employee, law, labor relations.

Постановка проблеми. Одним із нововведень Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 року (далі – ЗУ від 15.03.2022) є призупинення дії трудових відносин. Відповідно до ст. 13 ЗУ від 15.03.2022 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. Аналіз судової практики засвідчує поширеність звернення роботодавцями до даної норми ЗУ від 15.03.2022, в тому числі у випадках відсутності визначених законом для цього підстав. Окрім того, на практиці постає питання оплати праці за період призупинення дії трудового договору, якщо таке призупинення визнано незаконним. Очевидно, що положення ч. 4 ст. 13 ЗУ від 15.03.2022 щодо покладення обов'язку відшкодувати заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам за час призупинення дії трудового договору на державу, що здійснює збройну агресію проти України, на дану ситуацію не поширюється.

Таким чином, правові підстави та правові наслідки незаконного призупинення дії трудового договору залишаються частково нормативно неврегульованими, а тому важливе значення з цього приводу набуває судова практика.

Мета статті: проаналізувати правові підстави призупинення дії трудового договору та оплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору (питання застосування ст. 235 Кодексу законів про працю України за аналогією) з позиції судової практики України.

Стан опрацювання проблематики. Теоретичні аспекти призупинення дії трудового договору розглядали вчені В. Киян, М. Клубань, Х. Кметик, Л. Прогонюк, М. Сокол та інші. Натомість практичні застосування призупинення дії трудового договору, у тому числі в контексті оплати праці за час незаконного призупинення дії трудового договору, залишаються недостатньо дослідженими.

Виклад основного матеріалу. Відповідно до ст. 13 ЗУ від 15.03.2022 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. Слід зазначити, що до ст. 13 ЗУ від 15.03.2022 за період воєнного стану неодноразово вносилися зміни. Так, відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01 липня 2022 року (далі – ЗУ від 01.07.2022) визначення поняття «призупинення дії трудового договору» було уточнено, а саме – додано формулювання «у зв'язку із збройною агресією проти України, що виключає можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» (формулювання «обох сторін» має важливе значення, тому у тексті публікації підкреслене – Т.З.). Сьогодні деякі частини даної статті діють в редакції Закону України «Про внесення

змін до статей 7 та 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 01 травня 2025 року (далі – ЗУ від 01.05.2025). Зокрема, згідно з абз. 2 ч. 1 ст. 13 ЗУ від 15.03.2022 (в редакції ЗУ від 01.05.2025) під час та за період призупинення дії трудового договору роботодавець не зобов'язаний виплачувати працівнику заробітну плату, здійснювати гарантійні та компенсаційні виплати (крім сум, які належали такому працівнику на день призупинення дії трудового договору) і забезпечувати умови праці, необхідні для виконання роботи, передбачені законодавством про працю, колективним договором і трудовим договором (у тому числі надавати, оплачувати та компенсувати будь-які відпустки, дні відпочинку, допомогу по тимчасовій непрацездатності, подавати відповідні заяви-розрахунки, передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування). Звертаємо увагу, що дефініція поняття «тимчасове призупинення дії трудового договору» залишилася без змін (в редакції ЗУ від 01.07.2022).

Незважаючи на наявність визначення поняття «призупинення дії трудового договору», чітке розуміння, коли вбачаються обставини, які виключають можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, з закону не слідує. Дійсно, в силу об'єктивних причин ці обставини і не можуть бути визначені законом, а тому цілком обґрунтовано дане питання віддано на розсуд суб'єктів правозастосування. Однак, як відомо, розсуд – це завжди, з одного боку, можливість, з іншого – небезпека зловживань.

Відповідно до роз'яснень Державної служби з питань праці (далі – Держпраці) головною умовою для призупинення дії трудового договору є **абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором** (роботодавцю – надавати роботу, працівникові – виконувати роботу).

Під абсолютною неможливістю надання роботодавцем та виконання працівником роботи в контексті призупинення дії трудового договору, слід розуміти випадки неможливості забезпечувати працівникові умови праці, внаслідок того, що необхідні для виконання роботи зазначеним працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва або майно роботодавця знищені в результаті бойових дій або їх функціонування з об'єктивних і незалежних від роботодавця причин є неможливим, а переведення працівника на іншу роботу або залучення його до роботи за дистанційною формою організації праці неможливе у зв'язку з відсутністю можливостей для застосування такої форми організації праці або відсутністю на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії.

Незважаючи на існуюче роз'яснення Держпраці, вважаємо, що формулювання «абсолютна неможливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» зберігає елемент оцінки.

Останнє, на наше переконання, підтверджується неоднозначністю судової практики. Зокрема, у справі № 279/1611/22 Коростенський міськрайонний суд Житомирської області побачив «абсолютну неможливість» сторін виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, незважаючи на доводи позивача про те, що відповідач не перебуває в стані припинення, або в стані простою у зв'язку із знищенням чи пошкодженням майна, що виключає можливість виконання роботи, відповідачем виконуються роботи з рубки лісових насаджень згідно лісорубного квитка № 002341, що підтверджує факт роботи підприємства. Позивач вказував, що оскаржуваний наказ не містить посилання на підстави, що виключають можливість обом сторонам трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором, інформації про причини призупинення та умови відновлення дії трудового договору. Натомість суд сприйняв позицію Відповідача, згідно з якою у зв'язку із територіальним місцем знаходження підприємство неодноразово піддавалося ракетним та бомбовим ударам, що унеможливило забезпечити працівникам безпечні умови роботи та стало підставою для призупинення дії трудового договору із позивачем [1]. Житомирський апеляційний суд залишив рішення суду першої інстанції без змін [2].

Іншого висновку дійшов Нікопольський міськрайонний суд Дніпропетровської області у справі № 182/3152/22. У даній справі суд зазначив: «...Закон № 2136-IX надав право роботодавцю призупиняти дію трудового договору з працівниками, що не припиняє трудових відносин, та не виплачувати у період призупинення заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати працівникам. Разом з тим, як вбачається з аналізу положень частини 1 статті 13 Закону, таке право роботодавця настає за певних умов. Такими умовами призупинення трудового договору з працівником є абсолютна неможливість через збройну агресію: роботодавцем надати роботу, а працівником - виконувати її. До того ж побудова цієї норми закону вказує на те, що законодавець передбачив одночасне настання як неможливості роботодавцем надати роботу, так і неможливості виконувати цю роботу працівником. Отже, спеціальна норма права передбачає право сторін призупинити дію трудового договору за умови наявності військової агресії проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи. При цьому, роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може

надати роботу працівнику, а працівник не може виконати роботу. Лише наявність правової норми, яка передбачає право сторін призупинити дію трудового договору не є достатньою. Для сторін мають наступити відповідні наслідки за наявності обставин, що передбачає така норма права. Позивач у своєму запереченні на оспорюваний нею наказ вказала про готовність виконувати свої трудові обов'язки з огляду на функціонування товариства (вхідна реєстраційна дата від 01.06. 2022 року) (а.с. 63). Разом з тим, відповідач не надав відповідних належних та допустимих доказів, які б спростовували заявлені позивачем позовні вимоги і свідчили б про неможливість виконання відповідачем виробничих завдань та функцій підприємства, призупинення його діяльності» [3].

Таким чином, суд дійшов висновку, що позовні вимоги підлягають задоволенню. Більше того, використовуючи норму ст. 235 КЗпП України «за аналогією» суд вирішив стягнути з роботодавця середній заробіток за час вимушеного прогулу. Дніпровський апеляційний суд своїм рішенням від 22.02.2023 залишив рішення суду першої інстанції без змін [4].

Наведені вище підходи судів підтверджувалися також Верховним Судом (далі – ВС). Зокрема, у постанові від 21.06.2023 у справі № 149/1089/22 ВС зазначив: «Наведена спеціальна норма права надає роботодавцю право тимчасово призупинити дію трудового договору з працівником у разі неможливості у зв'язку із військовою агресією проти України забезпечити працівника роботою. Водночас таке право не є абсолютним. Для застосування цієї норми права роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу». У даній справі ВС також підтвердив обґрунтованість рішення суду першої та апеляційної інстанцій в частині не лише визнання незаконним наказу про призупинення дії трудового договору, але і в частині стягнення на користь позивачки середнього заробітку за час вимушеного прогулу [5].

Отже, як бачимо, судова практика щодо визнання призупинення дії трудового договору законним чи незаконним не є однозначною, а вирішення даного питання перебуває у площині суддівського розсуду. Однак вивчення судової практики підтверджує, що останнім часом суди дедалі частіше задовольняють позовні заяви про визнання незаконним наказу про призупинення дії трудового договору. Більше того, у своїх рішеннях суди часто посилаються на ненадання відповідачем (як правило, роботодавцем) доказів неможливості забезпечити працівника роботою у зв'язку з військовою агресією проти України, що тлумачиться на користь позивача (як правило, працівника).

Незважаючи на те, що у всіх, проаналізованих вище, судових рішеннях у разі визнання призупинення дії трудового договору суди задовольняли вимогу позивачів щодо стягнення середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, дане питання не видається таким очевидним, адже в даному разі прямої законодавчої норми чинне законодавство про працю не містить. В усіх випадках суди застосовували ст. 235 КЗпП України за аналогією. Дійсно, відповідно до ч. 2 ст. 235 КЗпП України *при винесенні рішення про поновлення на роботі* (виділено мною – Т.З.) орган, який розглядає трудовий спір, одночасно приймає рішення про виплату працівникові середнього заробітку за час вимушеного прогулу або різниці в заробітку за час виконання нижчеоплачуваної роботи, але не більш як за один рік. Однак при призупиненні дії трудового договору трудові відносини не припиняються, а тому і про поновлення у таких випадках не йдеться. І якщо читати вказану норму КЗпП буквально, то підстав для її застосування до випадків незаконного призупинення дії трудового договору немає.

Саме дана проблематика й стала підставою для передачі справи № 758/4178/22 на розгляд Об'єднаної палати Верховного Суду (далі – ОП ВС). Обґрунтовуючи потребу розгляду справи Об'єднаною палатою, касаційний суд, зокрема, звертає увагу на таке: «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».

Однак ОП ВС поставила крапку в цьому питанні. Важливими видаються такі висновки ВС:

– сам по собі факт військової агресії проти України не є безумовною підставою для призупинення роботодавцем дії трудового договору. Формулювання положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «НАК «Нафтогаз України» № 75 від 14 квітня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору»), що дія трудового договору може бути призупинена у зв'язку з військовою агресією проти України, що виключає можливість надання та виконання роботи, й використання сполуч-

ника «та» дозволяє зробити висновок, що саме настання цих двох обставин одночасно дозволяє використовувати призупинення трудового договору з працівником як тимчасову виключну подію;

– обов'язковість одночасного настання обставин неможливості роботодавця надати роботу і неможливості виконувати роботу працівником для застосування положень статті 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» (у редакції, чинній на час винесення наказу АТ «НАК «Нафтогаз України» № 75 від 14 квітня 2022 року «Про призупинення дії трудового договору») є визначальною, оскільки можливість продовження виконання умов трудового договору хоча б однією із сторін та пов'язані з такою можливістю правові наслідки для іншої сторони – не породжують правові наслідки у зв'язку із призупиненням дії трудового договору, й в кінцевому результаті нівелюють необхідність/можливість застосування цієї норми закону;

– у КЗпП України відсутня норма права, яка б у цій ситуації регулювала питання виплати середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору, оскільки це не є ні простим, ні звільненням працівника. Разом з тим, з урахуванням положень статті 43 Конституції України, найбільш подібним (аналогічним) до цієї ситуації є застосування частин першої, другої статті 235 КЗпП України;

– відновлення порушеного права працівника на працю повинно здійснюватись не тільки виконанням 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;

– 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 [6].

На наш погляд, рішення ОП ВС є справедливим та обґрунтованим. Більше того, вважаємо, що у даній справі ВС керувався не лише і не стільки принципом законності, скільки принципом верховенства права, пріоритет якого має забезпечуватись у правовій державі. Вважаємо, що правова позиція ОП ВС, сформульована у даній постанові, має важливе значення з точки зору відновлення порушеного права працівника, дію трудового договору з яким було призупинено незаконно, та сприятиме забезпеченню єдності судової практики з вирішення даної категорії трудових спорів. Так, зокрема, висновки ОП ВС вже лягли в основу ухвалення остаточного рішення у справі № 201/11874/23 (постанова ВС від 26 червня 2025 у справі № 201/11874/23 [7]). Без жодних сумнівів, далі буде.

Висновки. Одна з категорій трудових спорів у судовій практиці України упродовж дії воєнного стану пов'язується з оскарженням працівником наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору. Незважаючи на наведену у ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» дефініцію поняття «призупинення дії трудового договору», питання наявності обставин, що «виключають можливість обох сторін трудових відносин виконувати обов'язки, передбачені трудовим договором» у судовій практиці України вирішується по-різному. Як видається, неоднозначність підходів судової практики обумовлюється тим, що наведене вище визначення є частково оціночним, а тому вирішується за суддівським розсудом.

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. Однак у випадку, якщо таке призупинення дії трудового договору визнається незаконним, працівник має право на стягнення з роботодавця середнього заробітку за час незаконного призупинення дії трудового договору. У цих випадках ч. 2 ст. 235 КЗпП України має застосовуватись за аналогією. Даний підхід підтверджено правовою позицією Об'єднаної палати Верховного Суду.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Рішення Коростенського міськрайонного суду Житомирської області від 27 червня 2022 № 279/1611/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/104964969>.
2. Постанова Житомирського апеляційного суду від 18 серпня 2022 року у справі № 279/1611/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/105810619>.
3. Рішення Нікопольського міськрайонного суду Дніпропетровської області від 02 листопада 2022 у справі № 182/3152/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/107083539>.
4. Постанова Дніпровського апеляційного суду від 22 лютого 2023 року у справі № 182/3152/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/109156065>.

5. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Другої судової палати Касаційного цивільного суду від 21 червня 2023 у справі № 149/1089/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/111772371>.
6. Постанова Об'єднаної палати Верховного Суду від 05 травня 2025 у справі № 758/4178/22. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>.
7. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Першої судової палати Касаційного цивільного суду від 25 червня 2025 у справі № 201/11874/23. Режим доступу: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/128422270>.