

УДК 349.22

DOI <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.06.2.10>

ОСОБЛИВОСТІ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ СПОРІВ У СПРАВАХ ПРО ПРИЗУПИНЕННЯ ДІЇ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Мокрицька Н.П.,

*доцент кафедри господарсько-правових дисциплін
навчально-наукового інституту права та правоохоронної діяльності,
кандидат юридичних наук, доцент,
Львівський державний університет внутрішніх справ
ORCID: 0000-0003-0318-5285*

Мокрицька Н.П. Особливості вирішення трудових спорів у справах про призупинення дії трудового договору.

У статті проведено комплексне дослідження умов та порядку призупинення дії трудового договору відповідно до законодавства України, внесення пропозицій щодо його вдосконалення з метою ефективної реалізації прав сторін трудового договору.

Проаналізовано актуальні проблеми, які виникають під час розгляду відповідних спорів у судовій практиці, акцентовано увагу на неоднозначності правозастосування та запропоновано напрями вдосконалення правового регулювання. Зокрема, зроблено висновок, що з аналізу практики правозастосування судами України вбачається, що абсолютність права роботодавця на призупинення трудового договору обмежене можливістю надати працівнику альтернативну роботу. З огляду на це запропоновано законодавчо передбачити, у випадку призупинення дію трудового договору з ініціативи роботодавця, за згодою працівника, обов'язок роботодавця письмово запропонувати йому переведення на дистанційну роботу чи на іншу роботу з врахуванням кваліфікації особи та досвіду, встановлення неповного робочого часу або ж запровадження простою. Такі альтернативні правові механізми збереження дії трудового договору доцільно визначати у наказі (розпорядженні) роботодавця про призупинення трудового договору.

На основі матеріалів судової практики обґрунтовано, що єдиним засобом відновлення порушених прав працівника у випадку призупинення трудового договору є відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу за умови доведення у суді незаконності виданого наказу роботодавця. Відтак працівник може оскаржити призупинення трудового договору до суду шляхом внесення у зміст позовної заяви вимогу про визнання незаконним та скасування наказу роботодавця про призупинення дії трудового договору, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу і навіть про відшкодування йому заподіяної моральної шкоди цими винними діями роботодавця. Якщо у цій правовій ситуації вини роботодавця немає, то тільки держава, що здійснює збройну агресію проти України зобов'язана відшкодувати працівнику у повному обсязі заробітну плату, гарантійні та компенсаційні виплати за час призупинення дії трудового договору з роботодавцем.

Ключові слова: призупинення трудового договору; трудовий договір; працівник; роботодавець; судова практика.

Mokrytska N.P. Peculiarities of resolving labor disputes in cases of suspension of the employment contract.

This article provides a comprehensive study of the conditions and procedure for suspending an employment contract in accordance with the legislation of Ukraine, makes proposals for its improvement in order to effectively implement the rights of the parties to the employment contract.

The current problems that arise during the consideration of relevant disputes in judicial practice are analyzed, attention is focused on the ambiguities of law enforcement and suggests directions for improving legal regulation. In particular, it is concluded that from the analysis of the practice of law enforcement by the courts of Ukraine it is seen that the absoluteness of the employer's right to suspend an employment contract is limited by the possibility of providing the employee with alternative work. In view of this, it is proposed to legislatively provide, in the case of suspension of an employment contract at the initiative of the employer, with the consent of the employee, the employer's obligation to offer him in writing a transfer to remote work or to another job taking into account the person's qualifications and experience, the establishment of part-time work or the introduction of downtime. It is advisable to specify such alternative legal mechanisms for maintaining the validity of the employment contract in the employer's order (order) on the suspension of the employment contract.

Based on the materials of judicial practice, it is substantiated that the only means of restoring the violated rights of an employee in the event of suspension of the employment contract is compensation for the average earnings for the period of forced absenteeism, provided that the unlawfulness of the employer's order is proven in court. Therefore, the employee may appeal the suspension of the employment contract to the court by including in the content of the statement of claim a claim for recognition as unlawful and cancellation of the employer's order to suspend the employment contract, recovery of the average earnings for the period of forced absenteeism and even compensation for moral damage caused to him by these guilty actions of the employer. If in this legal situation the employer is not at fault, then only the state carrying out armed aggression against Ukraine is obliged to compensate the employee in full for the salary, guarantee and compensation payments for the period of suspension of the employment contract with the employer.

Key words: suspension of employment contract; employment contract; employee; employer; case law.

Постановка проблеми. В умовах запровадженого воєнного стану все частіше виникає потреба у призупиненні дії трудових договорів. Хоча відповідний правовий механізм передбачено на законодавчому рівні, його практичне застосування породжує численні трудові спори, пов'язані з тлумаченням прав та обов'язків сторін, правовими наслідками призупинення, порядком документального оформлення та питанням компенсації. Відсутність належного нормативного врегулювання, а також усталеної судової практики створює правову невизначеність та ускладнює ефективне вирішення таких спорів. У зв'язку з цим постає необхідність у комплексному дослідженні теоретичних і практичних аспектів регулювання трудових відносин у випадках призупинення трудового договору, що і становить основну проблему цієї статті.

Стан опрацювання цієї проблематики. Інститут призупинення трудового договору є новим правовим явищем для трудового права, введення якого зумовлене запровадженням воєнного стану в Україні та є предметом дослідження у галузі трудового права. Зокрема, науковці М.В. Сокол та Н.І. Вознюк [1] висвітлюють зміст та ознаки призупинення дії трудового договору, наводяться чіткі критерії розмежування простою, призупинення трудового договору та припинення трудового договору у зв'язку із відсутністю виробничих, організаційних та технічних умов для здійснення праці. Пошук відмінних ознак припинення трудового договору від його призупинення, аналіз міжнародного досвіду Республіки Молдови та Литовської Республіки є предметом дослідження Л.Ю. Прогонюк. [2]

У контексті дослідження окремих проблем реалізації права на працю в умовах воєнного стану М. Менджул та А. Калько теж детально характеризують інститут призупинення трудового договору. [3]

Метою цієї статті є комплексне дослідження умов та порядку призупинення трудових відносин на основі трудового договору через призму чинного законодавства, судової практики, внесення пропозицій щодо вдосконалення цього правового механізму з метою ефективного захисту прав сторін трудового договору.

Виклад основного матеріалу. Аналіз змісту ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15 березня 2022 р. № 2136-IX [4] дає підстав для таких висновків:

Будь-яка сторона трудового договору (працівник чи роботодавець) можуть ініціювати призупинення трудових відносин на основі трудового договору.

Визначено необхідність доведення до відома про це вольове рішення іншу сторону з використанням будь-якого доступного способу.

Військова агресія проти України розглядається законодавцем єдиною причиною призупинення дії трудового договору і лише тоді, коли сторони не спроможні продовжувати виконувати свої обов'язки у трудових відносинах.

Однак це нормативне положення не визначає обставин призупинення відносин між працівником та роботодавцем на основі найманої праці, адже і в умовах військової агресії проти України є шляхи збереження дії трудового договору.

Цю прогалину нормативного регулювання вже тривалий час намагається долати судова практика. З огляду на те, що призупинення трудового договору не може бути прихованим покаранням, такі причини мають бути винятково об'єктивними та не залежати від волі сторін трудового договору. На цьому наголошує увагу Верховний Суд у судовій справі № 149/1089/22 від 21 червня 2023 року. Наприклад, неможливість залучення особи до дистанційної праці; засобів виробництва, які необхідні для виконання роботи працівником; знищення в результаті бойових дій виробничих, організаційних, технічних можливостей, неспроможність з об'єктивних та незалежних від роботодавця причин забезпечити функціонування цих виробничих, організаційних, технічних можливостей, засобів виробництва. (судова справа № 149/1089/22 від 21 червня 2023 року) [5].

У висновку Верховного Суду у судовій справі № 754/7556/22 від 22 січня 2025 року було акцентовано увагу на тому, що право на призупинення трудового договору не можна розглядати як абсолютне. Адже роботодавець має перебувати в таких обставинах, коли він не може надати працівнику роботу, а працівник не може виконати роботу. Зокрема, у випадку, якщо необхідні для виконання роботи працівником виробничі, організаційні, технічні можливості, засоби виробництва 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 неможливо. Ключовою обставиною є встановлення функціонування підприємства, його можливість забезпечити роботою працівника, а працівника – виконувати її [6].

Суттєве уточнення до цього обґрунтування вносить правова позиція Верховного Суду з вказівкою на те, що дистанційна форма організації праці чи переведення працівника є неможливими у випадку відсутності у роботодавця можливостей «для застосування такої форми організації праці або відсутності на це його згоди, зокрема, з причин переміщення його з території, де ведуться активні бойові дії». (судова справа № 766/6644/23 від 16 квітня 2025 року) [7].

У березні 2025 року Верховний Суд наголосив на одночасному настанні неможливості надати роботу роботодавцем, так і неможливості її здійснювати працівником як вимогах щодо призупинення трудового договору під час військової агресії проти України, що впливає зі змісту ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану». У цьому судовому рішенні Верховний Суд доповнив по суті механізми збереження дії трудового договору. Відтак це також можливість встановлення роботодавцем, а працівником здатним до виконання роботи в умовах «скороченої тривалості робочого часу, дня, тижня чи застосування простою, переведення на іншу роботу» з врахуванням його кваліфікації та досвіду роботи. (судова справа № 610/267/23 від 18 березня 2025 року) [8].

Отже можна зробити висновок, що у випадку призупинення дію трудового договору з ініціативи роботодавця судами важливо перевірити чи мав він можливість перевести працівника, за його згодою, на дистанційну роботу чи на іншу роботу з врахуванням його кваліфікації та досвіду роботи, застосувати простій або ж встановити йому неповний робочий час. Однак жодних застережень правові норми Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» не містять. [4] Проте внесення відповідного положення, на нашу думку, посилює б рівень захисту трудових прав працівників та сприяло б збереженню трудових відносин.

Юридичним оформленням призупинення трудового договору є відповідне рішення роботодавця, а саме його наказ. Як і наказ так і сам факт призупинення є тимчасовим, тож перебіг строку можна приурочити до початку запровадження воєнного стану в Україні з 24 лютого 2022 року і строк не може перевищувати періоду його дії.

Наприклад, суд визнав, що відповідає законодавчому положенню таке формулювання наказу, де строк призупинення визначено «з 01 січня 2023 року до припинення або скасування воєнного стану» [9]. Альтернативним може бути такий виклад прийнятого рішення «з 01 січня 2024 року до відновлення можливості виконувати роботу, але не пізніше припинення або скасування воєнного стану згідно зі статтею 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [10].

Варто додати, що у трудовому законодавстві України не вирішено питання можливості повторного призупинення трудового договору в межах періоду дії воєнного стану. Однак у рішеннях суду зазначається, що повторене призупинення дії трудового договору, навіть після рішення суду, може свідчити про існування прихованих, не пов'язаних з означеними в оскаржуваному наказі причинами для його винесення» [11].

Аналіз ст. 17 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4] дає підстав для висновку, що встановлено обов'язок роботодавця повідомити працівника за 10 календарних днів до завершення періоду призупинення трудового договору про необхідність стати до роботи, якщо не було ще припинення або скасування воєнного стану.

Відтак, якщо роботодавець своєчасно не відновить дію трудового договору, то це вважається протиправним діянням, яка спричинює вимушений прогул працівника. За таких обставин стягнення на його користь середнього заробітку за час вимушеного прогулу у відповідності до статті 235 КЗпП України є ефективним засобом відновлення порушених прав працівника. Наприклад, такий механізм застосував Миколаївський апеляційний суд у справі №489/2646/23 від 12 березня 2025 року [12].

У цьому контексті доцільно зазначити, що у ч. 4 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [4] також передбачено, що 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.

Це зумовлене тією обставиною, що вини роботодавця у такій правовій ситуації немає. Однак працівник може оскаржувати призупинення трудового договору до суду з вимогою визнати незаконним та скасувати наказ роботодавця про призупинення дії трудового договору, стягнення середнього заробітку за час вимушеного прогулу, а у предмет позову внести вимогу про відшкодування йому заподіяної моральної шкоди.

Тож у разі визнання незаконним у судовому порядку наказу про призупинення трудового договору, суд визнає вину роботодавця і застосовує за час призупинення дії трудового договору загальний механізм відшкодування як оплати середнього заробітку. Зокрема Верховний Суд у справі № 161/8196/22 від 31 січня 2024 року вважає, що варто застосувати ст. 235 КЗпП України, оскільки дії роботодавця доведені у суді як незаконні і на нього покладено обов'язок щодо відшкодування працівнику середнього заробітку за час вимушеного прогулу [13].

Варто додати, що заборона призупинення трудового договору поширюється тільки на керівників державних органів та їх заступників і посадових осіб місцевого самоврядування, що обіймають виборні посади.

Призупинення трудового договору не припиняє трудових правовідносин. Орджонікідзевський районний суд м. Харкова у судовій справі № 644/8764/24 від 10.03.2025 р. зазначив, що «наслідками призупинення дії трудового договору є призупинення взаємних прав та обов'язків за трудовим договором без припинення трудових відносин, а саме: з боку роботодавця - призупинення обов'язку щодо повноцінного забезпечення працівника роботою та відмова від права вимагати від працівника виконання роботи, а також відсутність обов'язку оплачувати таку роботу за договором, а з боку працівника відсутність обов'язку виконувати роботу та права отримувати заробітну плату» [14].

Також Верховний Суд висловив правову позицію щодо можливості припинення трудових відносин сторонами трудового договору під час його призупинення. Адже у КЗпП України немає норми, яка б передбачала заборону. (судова справа № 521/2212/23 від 17 липня 2024 року) [15].

Отже трудовий договір призупиняється на основі наказу (розпорядження) роботодавця, нормативний зміст якого включає передусім інформацію про причини призупинення дії трудового договору, у тому числі про неспроможність обох сторін (і працівника і роботодавця) виконувати свої обов'язки за укладеним трудовим договором. Вважаємо, що без законодавчо визначених обставин призупинення трудового договору в умовах військової агресії проти України, умови наказу можуть містити визначені на власний розсуд роботодавцем юридично значимі причини.

Істотною умовою наказу про призупинення дії трудового договору є визначені у ньому способи обміну інформацією. Зокрема Верховний Суд зазначив, що «ознайомлення працівника з наказом про припинення законодавець визначив як таке, що має вчинятися у будь-який спосіб, який є доступним роботодавцю, зокрема у той, який роботодавець зазначив у цьому наказі (шляхом опублікування на офіційному сайті) [16].

До обов'язкових належить також строк призупинення дії трудового договору, умови відновлення дії трудового договору та кількість працівників, з якими призупинено трудовий договір, категорій і їх персональні дані такі як прізвище, ім'я, по батькові (за наявності), реєстраційний номер облікової картки платника податків або серія та номер паспорта (для фізичних осіб, які через свої релігійні переконання відмовляються від прийняття реєстраційного номера облікової картки платника податків та повідомили про це відповідний контролюючий орган і мають відмітку у паспорті).

Варто відмітити ще одну суттєву прогалину щодо відсутніх критеріїв трудової діяльності працівника для самостійного визначення роботодавцем переліку працівників, з якими буде призупинено трудові відносини. Цікавою у цьому відношенні є судова справа № 953/6821/23 від 18 лютого 2025 року, у якій визначено такі трудові критерії як «певні посади, які можуть бути незадіяні в умовах зміненої господарської діяльності; кваліфікація окремих працівників, наявна у них певних знань, навичок та умінь, допущення певними працівниками порушення трудового розпорядку тощо» [17].

Наказ про призупинення трудового договору з посадовими особами державних органів та органів місцевого самоврядування потребує обов'язкового його подання до військової адміністрації, що виконує свої повноваження на відповідній території (військової адміністрації населених пунктів та районної військової адміністрації, а за їх відсутності - обласної). У випадку незгоди зі змістом наказу працівник (працівники) чи профспілка за їх дорученням мають право на його оскарження.

Державна служба України з питань праці [18] як центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику з питань нагляду та контролю за додержанням законодавства про працю, або його територіальний орган, яким в Україні визначена законодавством як суб'єкт, що повинні розглянути оскаржуваний наказ з вивченням його змісту та підстави для його видання.

За результатами такого розгляду може бути винесено припис про скасування відповідного наказу (розпорядження), який погоджується з військовою адміністрацією або про усунення порушення

трудового законодавства іншим шляхом. Припис підлягає обов'язковому виконанню роботодавцем протягом 14 календарних днів з дня його отримання та може бути ним оскаржений протягом 10 календарних днів у судовому порядку [4].

Висновки. Воєнний стан вносить свої корективи у відносини найманої праці між працівником та роботодавцем. Як вбачається з матеріалів судової практики є низка юридичних колізій та правових невизначеностей, які можуть стати умовами для обґрунтування позовних вимог у трудовому спорі щодо призупинення трудового договору.

На нашу думку є дуже важливим закріплення на законодавчому рівні альтернативних механізмів збереження дії трудового договору, які роботодавець зобов'язаний враховувати при виданні наказу (розпорядження) про призупинення трудового договору такі як переведення на дистанційну роботу чи на іншу роботу з врахуванням кваліфікації особи та досвіду, встановлення неповного робочого часу або ж запровадження простою. Також доцільно визначити відшкодування середнього заробітку за час вимушеного прогулу засобом відновлення порушених прав працівника у випадку призупинення трудового договору за умови доведення у суді незаконності виданого наказу роботодавця.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Сокол М.В., Вознюк Н.І. Правове призупинення дії трудового договору. *Історико-правовий часопис*. № 19(2). 2023. С. 26-32. DOI: <https://doi.org/10.32782/2409-4544/2022-2/4>.
2. Прогонюк Л.Ю. Відмінності припинення трудового договору від поняття його призупинення в період дії воєнного стану: актуальні аспекти. *Вісник Луганського державного університету внутрішніх справ імені Е.О.Дідоренка* №1(101). 2023. С. 226-237. DOI: 10.33766/2524-0323.101.226-237.
3. Менджул М., Калько А. Окремі проблеми реалізації права на працю в умовах воєнного стану. *Аналітично-порівняльне правознавство*. № 5. 2022. С. 168-171. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.05.30>.
4. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану : Закон України від 15.03.2022 р. № 2136-IX. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>.
5. Судова справа № 149/1089/22 від 21.06.2023 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>.
6. Судова справа № 754/7556/22 від 22.01.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124866009>.
7. Судова справа № 766/6644/23 від 16.04.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126718696>.
8. Судова справа № 610/267/23 від 18.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126327342>.
9. Судова справа № 650/2642/24 від 21.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126369679#>.
10. Судова справа № 954/276/24 від 12.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125906484>.
11. Судова справа № 610/267/23 від 18.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126327342>.
12. Судова справа № 489/2646/23 від 12.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125773229>.
13. Судова справа № 161/8196/22 від 31.01.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/116798995>.
14. Судова справа № 644/8764/24 від 10.03.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125737091>.
15. Судова справа № 521/2212/23 від 17.07.2024 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/120602605>.
16. Судова справа № 953/6821/23 від 18.02.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/125540070>.
17. Судова справа № 209/2807/23 від 18.02.2025 р. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/126072594>.
18. Про затвердження Положення про Державну службу України з питань праці від 11.02. 2015 р. № 96. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/96-2015-%D0%BF>.