

Гаврилова О. О.

кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри публічного та приватного права  
Східноукраїнського національного університету  
імені Володимира Даля  
<https://orcid.org/0000-0002-1455-7294>

## ПРАВОВІ ГАРАНТІЇ ОПЛАТИ ПРАЦІ ПРАЦІВНИКІВ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ: АНАЛІЗ СУДОВОЇ ПРАКТИКИ

*Стаття присвячена комплексному аналізу правових гарантій оплати праці працівників в умовах воєнного стану та дослідженню особливостей їх реалізації через призму сучасної судової практики. Авторка послідовно розкриває основні гарантії у сфері оплати праці, передбачені КЗпП України та спеціальним законодавством воєнного часу, та проводить ґрунтовний аналіз правових позицій Верховного Суду. Зокрема, детально розглядаються аспекти забезпечення мінімальної заробітної плати, обов'язковості індексації, відповідальності за порушення строків виплати, механізмів компенсації втрати частини доходу, а також відшкодування середнього заробітку при затримці розрахунку під час звільнення.*

*Окремі положення статті присвячено гарантіям оплати праці під час простою та правовому режиму призупинення трудового договору. Авторка систематизує підходи судів, які визначають обов'язок роботодавця виплачувати середній заробіток у разі простою, що виник з причин, небезпечних для життя та здоров'я працівників, або коли роботодавець не забезпечив належного документального оформлення простою чи призупинення. Підкреслюється, що обставини непереборної сили можуть звільняти роботодавця лише від відповідальності за затримку виплат, але не від обов'язку нарахувати та погасити заборгованість.*

*Значну увагу приділено аналізу ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», де передбачено обов'язок держави-агресора відшкодувати працівникам втрачені доходи за період призупинення трудового договору. Авторка обґрунтовує, що попри декларативність цієї норми на сучасному етапі, вона створює важливі правові передумови для майбутнього механізму репарацій та забезпечення захисту прав працівників у поствоєнний період.*

*Судова практика, проаналізована в статті, демонструє пріоритет захисту трудових прав працівників, водночас звертаючи увагу на обов'язок добросовісної поведінки обох сторін трудових правовідносин. Авторка доходить висновку, що навіть в умовах воєнного стану право на оплату праці залишається фундаментальною конституційною гарантією, а судова практика відіграє ключову роль у формуванні збалансованих механізмів її реалізації та захисту.*

**Ключові слова:** гарантії, правові гарантії, оплата праці, мінімальна заробітна плата, працівник, роботодавець, відповідальність, компенсація, судова практика, воєнний стан

*The article is devoted to a comprehensive analysis of legal guarantees of remuneration of employees under martial law and the study of the features of their implementation through the prism of modern judicial practice. The author consistently reveals the main guarantees in the field of remuneration, provided for by the Labor Code of Ukraine and special legislation of wartime, and conducts a thorough analysis of the legal positions of the Supreme Court. In particular, the aspects of ensuring the minimum wage, the mandatory indexation, liability for violation of payment deadlines, mechanisms for compensating for the loss of part of the income, as well as compensation for average earnings in case of delay in payment upon dismissal are considered in detail.*

*Separate provisions of the article are devoted to guarantees of remuneration during downtime and the legal regime of suspension of the employment contract. The author systematizes the approaches of the courts that determine the employer's obligation to pay average earnings in the event of downtime that arose for reasons dangerous to the life and health of employees, or when the employer did not provide proper documentation of downtime or suspension. It is emphasized that force majeure circumstances can only exempt the employer from liability for delayed payments, but not from the obligation to calculate and repay the debt.*

*Considerable attention is paid to the analysis of Article 13 of the Law of Ukraine "On the Organization of Labor Relations under Martial Law", which stipulates the obligation of the aggressor state to compensate employees for lost income during the period of suspension of the employment contract. The author argues that despite the declarative nature of this norm at the present stage, it creates important legal prerequisites for the future mechanism of reparations and ensuring the protection of employees' rights in the post-war period.*

*The case law analyzed in the article demonstrates the priority of protecting employees' labor rights, while at the same time drawing attention to the obligation of good faith behavior of both parties to the labor relationship. The author concludes that even under martial law, the right to remuneration remains a fundamental constitutional guarantee, and judicial practice plays a key role in the formation of balanced mechanisms for its implementation and protection.*

**Keywords:** *guarantees, legal guarantees, remuneration, minimum wage, employee, employer, liability, compensation, judicial practice, martial law*

**Постановка проблеми.** Введення воєнного стану в Україні 24 лютого 2022 року призвело до глибоких змін у правовому регулюванні трудових відносин, зокрема у правовому регулюванні оплати праці. Воєнні дії, переміщення підприємств, руйнування виробничої інфраструктури, нестабільність економічних зв'язків та впровадження спеціальних правових режимів – все це спричинило значні ризики для основних трудових гарантій працівників, особливо гарантій у сфері оплати праці. Право на заробітну плату, гарантоване ст. 43 Конституції України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР [1], у період воєнного стану постає під загрозою через об'єктивні та суб'єктивні чинники: призупинення діяльності підприємств, фінансові труднощі роботодавців, зміни в організації праці, запровадження нових правових механізмів, передбачених Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 р. № 2136-ІХ [2]. Зазначений закон дозволив роботодавцю тимчасово призупиняти трудові договори, змінювати істотні умови праці, залучати працівників до надурочних робіт, що істотно вплинуло на реалізацію гарантій оплати праці. У цих умовах особливого значення набуває судова практика, яка визначає межі допустимого втручання у право на оплату праці та формує критерії правомірності дій роботодавця.

**Аналіз досліджень і публікацій.** Питанню оплати праці у своїх наукових роботах досліджували такі вчені як: С.Я. Вавженчук, С.В. Вишневецька, В.С. Венедиктов, М.І. Іншин, Р.І. Коваленко, В.Л. Костюк, Л.В. Котова, Л.Ю. Малюга, Д.І. Сіроха, Н.М. Хуторян, С.М. Черноус, В.І. Щербина, О.М. Ярошенко тощо. Проте, окремі гарантії оплати праці у період воєнного стану залишилися поза увагою вчених.

**Метою цієї статті** є комплексний аналіз правових гарантії оплати праці в умовах воєнного стану, дослідження проблем їх фактичного забезпечення та узагальнення сучасної судової практики.

**Виклад основного матеріалу.** Погоджуємось з думкою Л.О. Остапенко, що: «в умовах воєнного стану в Україні трудові відносини зазнали значних змін, спричинених необхідністю адаптації законодавства до нових умов, пов'язаних із загрозою національній безпеці та життєдіяльності громадян... У цей період роботодавці зобов'язані забезпечувати своєчасну виплату заробітної плати, хоча внаслідок бойових дій це може бути ускладнено. Особливо важливо, що застосування трудових норм у воєнний час повинно бути збалансованим. Це означає, що потрібно зберігати права працівників на безпеку, вчасну оплату праці та захист від незаконного звільнення» [3, с. 298]. Так, оплата праці повинна бути безумовною гарантією для працівників, оскільки заробітна плата є одним і основних джерел та засобів для існування та повинна забезпечувати необхідні потреби людини. Конституцією України передбачено: «Кожен має право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло» (ст.. 48) [1]. Щодо цього питання, то свою думку висловив і Конституційний Суд України у Рішенні від 15.10.2013 № 9-рп/2013, а саме він зауважив, що: «винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці» [4].

Так, відповідно до ст.. 94 Кодексу Законів про працю України: «Заробітна плата - це винагорода, обчислена, як правило, у грошовому виразі, яку роботодавець виплачує працівникові за виконану ним роботу. Розмір заробітної плати залежить від складності та умов виконуваної роботи, професійно-ділових якостей працівника, результатів його праці та господарської діяльності підприємства, установи, організації і максимальним розміром не обмежується. Питання державного і договірної регулювання оплати праці, прав працівників на оплату праці та їх захисту визначається цим Кодексом, Законом України «Про оплату праці» та іншими нормативно-правовими актами» [5]. Також згідно зі ст. 21 Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 № 108/95-ВР [6]: «Працівник має право на оплату своєї праці відповідно до актів законодавства і колективного договору на підставі укладеного трудового договору... Забороняється будь-яке зниження розмірів оплати праці залежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, членства у професійній спілці чи іншому об'єднанні громадян, роду і характеру занять, місця проживання» [6]. Наведена норма втілює фундаментальні принципи трудового права: оплата праці повинна повністю базуватися на трудовому договорі та відповідати законодавчим та колективно-договірним гарантіям. Зниження заробітної плати дозволяється лише тоді, коли це прямо передбачено законом та пов'язано з неправомірними діями працівників, що запобігає прийняттю роботодавцями будь-яких свавільних або

необґрунтованих рішень. Закон прямо забороняє дискримінацію в оплаті праці з будь-якої причини, не пов'язаної з виконанням роботи, забезпечуючи захист рівних економічних прав працівників.

Необхідно зауважити, що воєнний стан не скасовує конституційних прав працівників на оплату праці, однак запроваджує особливий режим їх реалізації. Пропонуємо розглянути такі основні правові гарантії оплати праці та проаналізувати відповідну судову практику:

1) *право на оплату праці не нижче мінімальної*. Так, відповідно до ч. 4 ст. 95 КЗпП України: «Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств, установ, організацій усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників, за будь-якою системою оплати праці» [5]. Тобто роботодавець зобов'язаний забезпечити мінімальні державні гарантії, незалежно від форми власності та умов воєнного часу.

Щодо забезпечення мінімальної заробітної плати як правової гарантії працівника, цікавою є думка Верховного Суду. Наприклад, у своїй Постанові від 11 лютого 2019 р. № 736/675/17 Суд зазначає: «Статтею 21 Закону України «Про оплату праці» передбачено, що розмір заробітної плати може бути нижчим за встановлений трудовим договором та мінімальний розмір заробітної плати у разі невиконання ним виробітку, виготовлення продукції, що виявилася браком, та з інших, передбачених чинним законодавством причин, які мали місце з вини працівника» [7]. «Також, відповідно до статті 111 КЗпП України при невиконанні норм виробітку не з вини працівника оплата проводиться за фактично виконану роботу. Місячна заробітна плата в цьому разі не може бути нижчою від двох третин тарифної ставки встановленого йому розряду (окладу). При невиконанні норм виробітку з вини працівника оплата проводиться відповідно до виконаної роботи» [7]. У підсумку Верховний Суд робить висновок, що: «Розцінка оплати праці за одиницю продукції може розраховуватися як для окремих категорій робітників ферми, так і всього колективу з наступним розподілом її між кваліфікаційними групами та всередині їх через відповідні коефіцієнти, а за умов організації праці, побудованій на принципах суміщення професій і взаємозаміні у виконанні робіт, розподіл оплати між членами колективу може здійснюватися порівну пропорційно відпрацьованому часу. Відповідно, оплата праці не нижче рівня мінімальної заробітної плати не є безумовною гарантією та вимагає від працівника виконання норми праці» [7].

Отже, вищенаведена Постанова ВС підтверджує, мінімальна заробітна плата є гарантованою державою виплатою лише за умови повного виконання працівником своїх місячної (або погодинної) норми праці. Таким чином, мінімальна заробітна плата не виплачується безумовно і не застосовується автоматично. Відтак рішення встановлює важливий принцип, а саме право працівника на отримання мінімальної заробітної плати впливає з належного виконання ним своїх трудових обов'язків, а не з абсолютної матеріальної гарантії, яка не враховує результати його праці.

2) *право на індексацію заробітної плати*. Також важливою гарантією оплати праці працівників є положення ч. 5 ст. 95 КЗпП України, а саме: «Заробітна плата підлягає індексації у встановленому законодавством порядку» [5]. Так, наприклад, цікавою з приводу цього є позиція Верховного Суду України, а саме у складі колегії суддів Касаційного адміністративного суду від 29 січня 2021 року у справі №814/1944/17 [8], де Верховний Суд робить висновок, що: «індексація заробітної плати є однією з основних

державних гарантій щодо оплати праці. За вимогами вказаних нормативно-правових актів проведення індексації у зв'язку зі зростанням споживчих цін (інфляцією) є обов'язковою для всіх юридичних осіб роботодавців, незалежно від форми власності та виду юридичної особи» [8]. Також Суд зауважив: «враховуючи те, що індексація заробітної плати є компенсаційною виплатою (рішення Конституційного Суду України від 15 жовтня 2013 №9-рп/2013), передбаченою статтею 33 Закону України «Про оплату праці», Законом України «Про державні соціальні стандарти та державні соціальні гарантії», вона входить до структури заробітної плати, що також підтверджується підпунктом 2.2.7 Інструкції зі статистики заробітної плати, затвердженої наказом Держкомстату України від 13 січня 2004 року №5, відповідно до якої суми виплат, пов'язаних з індексацією заробітної плати працівників, входять до складу фонду додаткової заробітної плати. Як складова належної працівникові заробітної плати індексація спрямована на забезпечення реальної заробітної плати з метою підтримання достатнього життєвого рівня громадян та купівельної спроможності заробітної плати у зв'язку з інфляційними процесами та зростанням споживчих цін на товари та послуги» [8].

Також Суд зауважив, що: «індексація заробітної плати є мінімальною державною гарантією в оплаті праці, за недотримання якої юридичні та фізичні особи-підприємці, які використовують найману працю, несуть відповідальність встановлену законом на момент виявлення порушення, за кожного працівника щодо якого скоєно порушення» [8].

Ще одним важливим рішенням для судової практики у вирішенні спорів щодо індексації заробітної плати є Постанова Верховного Суду від 21 березня 2023 року № у справі № 620/7687/21 [9], у якій Суд: 1) підтвердив, що індексація є не правом роботодавця, а його обов'язком; 2) чітко наголосив, що відсутність бюджетного фінансування не звільняє від обов'язку індексувати: «Реалізація особою права, що пов'язане з отриманням бюджетних коштів, яке базується на спеціальних, чинних на час виникнення спірних правовідносин, нормативно-правових актах національного законодавства, не може бути поставлена у залежність від бюджетних асигнувань (постанова Верховного Суду від 16.06.2020 у справі № 206/4411/16-а) [10]» [9]; 3) компенсація втрати частини доходів при затримці індексації також підлягає виплаті.

Таким чином, можемо зробити висновок, що індексація є не факультативною, а обов'язковою нормою трудового законодавства, якої роботодавці зобов'язані дотримуватися та не можуть замінювати альтернативними формами компенсації. Застосування цього принципу гарантує реальне виконання конституційного права працівника на отримання заробітної плати, не нижчої від встановлених законом гарантій.

3) *дотримання норм про строки виплати заробітної плати.* Так, відповідно до ст. 115 КЗпП України: «Заробітна плата виплачується працівникам регулярно в робочі дні у строки, встановлені колективним договором або нормативним актом роботодавця, погодженим з виборним органом первинної профспілкової організації чи іншим уповноваженим на представництво трудовим колективом органом (а в разі відсутності таких органів - представниками, обраними і уповноваженими трудовим колективом), але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує шістнадцяти календарних днів, та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата» [5]. Отже, заробітна плата виплачується не рідше ніж двічі на місяць. У воєнний час строк може бути відтермінований, але не скасований (ч. 4 ст. 10 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 04.12.2025) [2].

Слід зауважити, що затримка або не виплата роботодавцем заробітної плати працівникові може бути обумовлена різними причинами - не тільки суб'єктивними, але й об'єктивними, до яких, наприклад, можемо віднести брак коштів у роботодавця, який спричинений негативними подіями пов'язаними з війною, зменшенням обсягу виробництва тощо. Але з цього приводу є також позиція Верховного Суду, яка викладена у Постанові від 30 січня 2019 року у справі №184/689/16-ц, а саме: «Сама по собі відсутність коштів у роботодавця не виключає його відповідальності» [11]. Таким чином, Верховний Суд наголосив, що нестача фінансових ресурсів або особливий статус роботодавця (бюджетна установа) не звільняють його від відповідальності за порушення строків виплати. Суди нижчих інстанцій неправильно тлумачили поняття вини роботодавця й помилково вважали відсутність фінансування виправданням.

Проте, в період воєнного стану Закон України № 2136-IX вніс певні зміни у регулювання питання оплати праці, а саме у ч. 3 ст. 10 Закону передбачається, що: «Роботодавець звільняється від відповідальності за порушення зобов'язання щодо строків оплати праці, якщо доведе, що це порушення сталося внаслідок ведення бойових дій або дії інших обставин непереборної сили» [2]. Також у цій статті йде мова проте, що хоча роботодавець і звільняється від відповідальності у таких форс-мажорних випадках, проте це не звільняє його від обов'язку виплати заборгованої заробітної плати.

Погоджуємось з твердженням О.А. Подолянчука, що: «Роботодавець зобов'язаний здійснювати виплату заробітної плати у порядку та строки, визначені трудовим договором і чинним законодавством. У випадках, коли внаслідок воєнних дій підприємство об'єктивно не може здійснювати виплати, допускається тимчасове призупинення їх проведення до моменту відновлення можливості функціонування суб'єкта господарювання. Водночас це не звільняє роботодавця від обов'язку здійснювати нарахування заробітної плати за фактично виконану роботу. Незважаючи на особливості правового режиму воєнного стану, роботодавці мають вживати всіх доступних організаційних та управлінських заходів для забезпечення реалізації права працівників на своєчасну оплату праці та дотримання їх гарантій безпеки. Працівники, у свою чергу, повинні усвідомлювати значущість виконання трудових обов'язків, перебування на робочому місці та сприяти стабілізації й відновленню економічної діяльності» [12].

Слушним також вважаємо твердження К.Ю. Мельник, з приводу того, що: «У сфері оплати праці найбільш чутливим для працівників стало положення, яке звільняє роботодавця від відповідальності за несвоєчасну виплату заробітної плати, якщо він доведе, що порушення строків виплати спричинене бойовими діями чи іншими форс-мажорними обставинами. Такі та інші приписи Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» свідчать про істотне звуження трудових гарантій працівників у нинішній ситуації. Значна частина цих обмежень може бути виправданою з огляду на перехід економіки держави на режим функціонування в умовах війни. Водночас особливі застереження викликає положення статті 11 Закону, яким передбачено можливість одностороннього зупинення дії окремих положень колективного договору за ініціативою роботодавця. Такий механізм фактично надає роботодавцю надмірні управлінські повноваження в межах підприємства, створює ризики зловживань та може спричинити подальше погіршення становища працівників у вже складних умовах воєнного періоду» [13, с. 35]. Отже, правове регулювання строків виплати заробітної плати у період воєнного стану поєднує принцип невідворотності обов'язку роботодавця із гнучкістю щодо відповідальності,

що дозволяє враховувати реальні виклики, спричинені війною. Це забезпечує баланс між захистом прав працівників і економічними можливостями роботодавців, водночас зберігаючи пріоритет конституційного права на своєчасну оплату праці.

4) *компенсація за затримку заробітної плати.* Відповідно до ст. 34 Закону України «Про оплату праці»: «Компенсація працівникам втрати частини заробітної плати у зв'язку із порушенням строків її виплати провадиться відповідно до індексу зростання цін на споживчі товари і тарифів на послуги у порядку, встановленому чинним законодавством» [6]. Важливим у застосуванні цієї норми є практика Верховного Суду, тому як приклад, можемо навести його Рішення від 11.04.2025 № 280/8933/24 щодо нарахування та виплати військовослужбовцю компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати грошового забезпечення [14], де у п. 66 Суд зазначив, що: «нормативне урегулювання відносин щодо компенсації громадянам втрати частини доходів вказує на те, що така компенсація пов'язана, по-перше, з порушенням встановлених строків виплати таких доходів; по-друге, з виключним переліком доходів як систематичних грошових виплат громадянам; по-третє, з фактом виплати нарахованих доходів. При цьому, підставою для компенсації є затримка виплати доходів на один і більше календарних місяців. Тому розмір компенсації невід'ємно пов'язаний з видом та розміром невчасно виплаченого доходу, а також з тривалістю часу, протягом якого була затримка його виплати» [14]. Також Суд встановив: «У питанні про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати ключовим питанням є дохід. Законодавець в абзаці першому частини другої статті 2 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 № 2050-III акцентував увагу саме на виді доходу, а не на його окремих складових чи ознаках такого доходу, при цьому підкресливши, що такі доходи не мають разового характеру» [14]. Аналізуючи дане Рішення, можемо зробити висновок, що додаткова винагорода військовослужбовцям є складовою грошового забезпечення, тобто належить до систематичних доходів, які не мають разового характеру. Відповідно, на таку виплату повністю поширюються гарантії Закону України № 2050-III «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати». Також слід мати на увазі, що затримка у виплаті додаткової винагороди, незалежно від того, чи пов'язана вона з відсутністю медичної документації чи іншими організаційними факторами, є підставою для обов'язкової компенсації втрати частини доходу. Важливо зазначити, що ця компенсація має компенсаційний характер і спрямована на відновлення купівельної спроможності військовослужбовця, яка знизилася внаслідок інфляції та затримки виплат.

5) *гарантія повного розрахунку з працівником при звільненні, у тому числі виплати заборгованої заробітної плати.* Так, у КЗпП України міститься стаття, яка передбачає відповідальність роботодавця за затримку розрахунку при звільненні. А саме у ст. 117 передбачено: «У разі невиконання з вини роботодавця належних зобов'язань працівникові сум у строки, визначені статтею 116 цього Кодексу, при відсутності спору про їх розмір підприємство, установа, організація повинні виплатити працівникові його середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку, але не більш як за шість місяців» [5]. У ч. 2 ст. 117 КЗпП України визначено, що: «При наявності спору про розміри належних зобов'язань працівникові сум роботодавець повинен сплатити зазначене в цій статті відшкодування у разі, якщо спір вирішено на користь працівника. Якщо спір вирішено на користь працівника частково, розмір відшкодування за час затримки визначає

орган, який виносить рішення по суті спору, але не більш як за період, встановлений частиною першою цієї статті» [5]. Тобто з аналізу даної статті можемо зробити висновок, що законодавець обмежив період за який буде виплачуватись затримка, а саме не більше, ніж за 6 місяців, навіть якщо затримка розрахунку була один рік часу. Проте слід зауважити, що це положення доволі нове, яке було внесено законодавцем вже у період воєнного стану Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 № 2352-IX [15]. Раніше чинним було положення, де роботодавець повинен був виплачувати середній заробіток за весь час затримки по день фактичного розрахунку. На той момент суди застосовували принцип співрозмірності розміру заборгованої виплати на день звільнення з розміром суми, яку повинен був виплатити роботодавець за весь час затримки.

Проаналізувавши численну судову практику щодо цього питання, необхідно зауважити, що суди досить часто все ж таки зменшували розмір відшкодування. Але існують такі справи, у яких суди задовольняють позовні вимоги працівника. Цікавою для сучасної юридичної є Постанова Верховного Суду від 07.02.2022 р. у справі № 759/1933/20 [16], де Верховний Суд підтвердив, що роботодавці зобов'язані забезпечити своєчасну та повну виплату працівникам під час звільнення, а будь-яке невиконання цього зобов'язання призводить до відповідальності, еквівалентної середньому заробітку за час затримки. Суд зазначив, що сама по собі значна сума відшкодування не є підставою для її зменшення, особливо коли затримка розрахунку стала наслідком недобросовісної поведінки роботодавця, а працівник своєчасно та послідовно вимагав виплати належних йому сум. Верховний Суд наголосив, що роботодавець має довести відсутність своєї вини, а фінансові труднощі чи організаційні проблеми не звільняють його від відповідальності. З огляду на обставини справи, застосування ст. 117 КЗпП у повному обсязі є справедливим і пропорційним порушенню. Постанова зміцнює практику реального захисту прав працівників та встановлює важливі стандарти добросовісності для роботодавців.

На даний момент, як було нами вище зазначено діє обмеження щодо виплати відшкодування - 6 місяців. Щодо судової практики, то існує певна неоднозначність. Наприклад, у постанові Касаційного адміністративного суду від 20 червня 2024 року у справі № 120/10686/22 [17] колегія суддів визначила, що суд зберігає за собою повноваження зменшувати середній заробіток протягом затримки розрахунку при звільненні. І навпаки, Касаційний адміністративний суд у своїй постанові від 6 грудня 2024 року у справі № 440/6856/22 [18] дійшов іншого висновку. Він зазначив, що прийняття Закону № 2352-IX фактично усунуло обставини, які раніше призводили до порушення критеріїв пропорційності, шляхом обмеження періоду нарахування шістьма місяцями на нормативному рівні. Отже, висновки Великої Палати Верховного Суду, сформульовані в постанові від 26 червня 2019 року, не можуть бути застосовані до правовідносин, що регулюються новою редакцією статті 117 Кодексу законів про працю України.

Оскільки з моменту внесення відповідних змін більшість судів все ж таки започаткували практику виплати заборгованості без застосування принципу співрозмірності, так як період виплати й так вже обмежений. Але нещодавно Верховним Судом було прийнято нову Постанову від 8 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23 [19], де він зробив такий висновок, що: «Обмеження періоду нарахування відшкодування за затримку розрахунку при звільненні шістьма місяцями, запроваджене до статті 117 КЗпП України Законом № 2352-IX, установлює максимальну межу відповідальності роботодавця. Ця законодавча межа не

нівелює фундаментальних принципів розумності, справедливості та пропорційності, а також не змінює компенсаційного характеру відповідної виплати» [19]. Також Суд зауважує: «Розглядаючи спори про стягнення середнього заробітку за час затримки розрахунку при звільненні після 19 липня 2022 року, необхідно брати до уваги співмірність заявленої до стягнення суми відшкодування з огляду на конкретні обставини справи. При здійсненні такої оцінки необхідно керуватися критеріями, встановленими Великою Палатою Верховного Суду у постанові від 26 червня 2019 року у справі № 761/9584/15-ц (зокрема, враховувати розмір простроченої заборгованості, її співвідношення із середнім заробітком, поведінку сторін тощо) для забезпечення справедливого балансу інтересів сторін трудових правовідносин. Розмір відшкодування суд може зменшити незалежно від ступеня задоволення позовних вимог про стягнення належних звільненому працівникові сум. Однак загальний період нарахування компенсації не може перевищувати шести місяців» [19].

б) *гарантії оплати в період простою*. Так згідно ст. 113 КЗпП України: «Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення карантину, встановленого Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не нижче від двох третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду (окладу)» [5]. Частина 3 ст. 113 КЗпП України визначає, що: «За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи здоров'я працівника або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток» [5]. Отже, норми ст. 113 КЗпП України демонструють важливий принцип трудового права - соціальну справедливість і диференціацію гарантій залежно від ступеня ризику та вини працівника. Якщо ж простій пов'язаний з небезпечною виробничою ситуацією, закон підвищує рівень гарантій до повного середнього заробітку, оскільки працівник фактично захищає власне життя та здоров'я. Таким чином, механізм оплати простою спрямований на забезпечення мінімального та підвищеного рівня соціального захисту залежно від обставин, що перешкоджають виконанню трудових функцій.

Стосовно застосування нормативних положень щодо простою, також слід навести судову практику. Наприклад, одним таким рішенням є Постанова Верховного Суду від 20 серпня 2025 року у справі № 337/4651/23 [20]. Вона підтверджує фундаментальний підхід: право працівника на оплату праці не може бути знівельоване війною, окупацією або недбалістю роботодавця. Суд визначив, що окупація та небезпечні умови праці є поважними причинами для невиконання трудових обов'язків, а роботодавець, який не оголосив простій і не призупинив трудові договори, несе повну відповідальність за забезпечення реалізації трудових прав. Невиплата заробітної плати в такій ситуації є порушенням, а працівник має право на середній заробіток за весь період вимушеного невиконання роботи, оскільки трудові відносини фактично тривали. Суд підкреслив, що обставини непереборної сили звільняють роботодавця лише від відповідальності, але не від обов'язку виплатити заробітну плату. Рішення встановлює важливий стандарт захисту працівників в умовах воєнного стану та тимчасової окупації і має значний вплив на подальшу судову практику.

7) *гарантії щодо відшкодування заробітної плати країною-агресором при призупиненні трудового договору*. Відповідно до ч. 2 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»: «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)» [2]. Призупинення трудового договору фактично є тимчасовим припиненням обов'язку роботодавця щодо виплати заробітної плати, тим самим суттєво обмежуючи одну з основних трудових гарантій, наданих працівникам. Однак цей механізм вважається виправданим за виняткових обставин воєнного стану, оскільки він робить виконання зобов'язань обома сторонами неможливим. Тому законодавець прагне узгодити інтереси обох сторін, зберігаючи трудовий договір та одночасно полегшуючи фінансове навантаження на роботодавця до усунення перешкод.

Важливо мати на увазі те, що за незаконне призупинення дії трудового договору роботодавець зобов'язаний виплатити працівникові середньомісячний заробіток за час вимушеного прогулу (Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 465/3919/22 [21], Постанова Верховного Суду від 5 травня 2025 року у справі № 758/4178/22 [22]).

Що стосується компенсації працівникові невикраденої заробітної плати під час призупинення трудового договору, то цей обов'язок покладається на державу, що здійснює збройну агресію проти України (ч. 3 ст. 13 Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану»). Слід зауважити, що станом на зараз, ця норма має переважно декларативний характер, оскільки механізм її реалізації буде можливим лише після створення міжнародної системи репарацій. Незважаючи на це, вона відіграє суттєву роль у фіксації прав працівників та формуванні правових підстав для майбутнього відшкодування завданих збитків.

Також слід зауважити, що у період воєнного стану працівникам може встановлюватись збільшена норма робочого часу до 60 годин на тиждень для окремих категорій працівників, наприклад, які зайняті на об'єктах критичної інфраструктури. Особливістю цієї норми є те, що установлення роботодавцем такої нормальної тривалості робочого часу понад законодавчо визначену норму допускається лише за умови пропорційного підвищення оплати праці. Це гарантує, що працівник отримує справедливую та економічно обґрунтовану винагороду за збільшений обсяг робочого часу. Відтак збільшення норми праці без коригування заробітної плати вважається порушенням трудових гарантій і суперечить принципам рівної оплати та соціальної справедливості, закріплених у трудовому законодавстві.

**Висновок.** На основі вищевикладеного, можемо зробити висновок, що попри трансформацію трудового законодавства й запровадження спеціальних правових режимів, базові гарантії працівника на оплату праці зберігають свою правову силу та підлягають обов'язковому виконанню. Проаналізована у статті судова практика демонструє послідовний підхід до захисту трудових прав навіть за умов війни та формує сучасні орієнтири для правозастосування, окреслюючи межі допустимих відступів від трудових гарантій оплати праці у воєнний період. А застосування судами принципів добросовісності, пропорційності та соціальної справедливості у розгляді трудових спорів сприяє збереженню балансу між інтересами працівників та роботодавців, а також підтримує стабільність трудових відносин у кризових умовах.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:**

1. Конституції України: Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1996, № 30, ст. 141
2. Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану: Закон України від 15.03.2022 № 2136-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2136-20#Text>
3. Остапенко Л.О. Панчишин О.Ю. Васько Б.В. Особливості трудових відносин під час воєнного стану. Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. Серія економічна. Серія юридична. Випуск 45. 2025. С. 293-299.
4. Рішення Конституційного Суду України від 15.10.2013 № 9-рп/2013. URL: <https://ccu.gov.ua/sites/default/files/ndf/9-rp/2013.pdf>
5. Кодекс Законів про працю України: Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#n1101>
6. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. Відомості Верховної Ради України, 1995, № 17, ст.121
7. Постанова Верховного Суду від 11 лютого 2019 р. № 736/675/17. URL: [https://verdictum.ligazakon.net/document/79805774?utm\\_source=jurliga.ligazakon.ua&utm\\_medium=news&utm\\_campaign=Verdictum\\_text&utm\\_content=jl01](https://verdictum.ligazakon.net/document/79805774?utm_source=jurliga.ligazakon.ua&utm_medium=news&utm_campaign=Verdictum_text&utm_content=jl01)
8. Постанова Верховного Суду від 29 січня 2021 року у справі №814/1944/17. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=94511404&red=100003a5e4fc7da39e79bce8e8054b7fbb7bc7&d=5>
9. Постанова Верховного Суду від 21 березня 2023 року № у справі № 620/7687/21. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=109792226&from=360>
10. Постанова Верховного Суду від 16.06.2020 у справі № 206/4411/16-а. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=89869039&red=100003ec69eff3be0606a084ca11315038d6dc&d=5>
11. Постанов Верховного Суду від 30 січня 2019 року у справі №184/689/16-ц. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=79699109&red=1000032ed340a7e25cb0a6fc80b92fd9d52871&d=5>
12. Подолянчук О.А. Оплата праці та розрахунки з працівниками в умовах воєнного стану: трудові відносини та обліковий аспект. Електронне наукове фахове видання «Ефективна економіка». 2022. № 5. URL: [http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5\\_2022/83.pdf](http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2022/83.pdf)
13. Мельник К.Ю. До проблеми забезпечення трудових прав населення в умовах воєнного стану. Особливості реалізації прав у сфері праці та соціального захисту в умовах воєнного стану: матер. круглого столу від 12 травня 2022 року. Львів, Харків, Вінниця. С. 34-37.
14. Рішення Верховного Суду щодо нарахування та виплати компенсації втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків виплати грошового забезпечення від 11.04.2025 № 280/8933/24. URL: [https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro\\_sud/zrazkova-sprava/2025\\_04\\_15\\_280\\_8933\\_24\\_11\\_04\\_2025?utm\\_source](https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro_sud/zrazkova-sprava/2025_04_15_280_8933_24_11_04_2025?utm_source)
15. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин: Закон України від 01.07.2022 № 2352-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2352-20#n71>

16. Постанова Верховного Суду від 07.02.2022 р. у справі № 759/1933/20. URL: [https://protocol.ua/ua/postanova\\_ktss\\_vp\\_vid\\_07\\_02\\_2022\\_roku\\_u\\_spravi\\_759\\_1933\\_20/](https://protocol.ua/ua/postanova_ktss_vp_vid_07_02_2022_roku_u_spravi_759_1933_20/)

17. Постанова Касаційного адміністративного суду від 20 червня 2024 року у справі № 120/10686/22. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=119880052&red=1000031f42d05204fbf64c5dc1ab0374a2ffb6&d=5>

18. Постанова Касаційного адміністративного суду від 6 грудня 2024 року у справі № 440/6856/22. URL: [https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro\\_sud/rishennya\\_sud\\_palat/2024\\_12\\_11\\_990\\_22912\\_23#:~:text](https://supreme.court.gov.ua/supreme/pro_sud/rishennya_sud_palat/2024_12_11_990_22912_23#:~:text)

19. Постанова Верховного Суду від 8 жовтня 2025 року у справі № 489/6074/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/131035280>

20. Постанова Верховного Суду від 20 серпня 2025 року у справі справа № 337/4651/23. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/129778511>

21. Постанова Верховного Суду від 28 лютого 2024 року у справі № 465/3919/22. URL: <https://iplex.com.ua/doc.php?regnum=117554919&red=100003de7a730be01a3194814d88240a58d4d9&d=5>

22. Постанова Верховного Суду від 5 травня 2025 року у справі № 758/4178/22. URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/127423072>

УДК 349.2:347.778:004

DOI: 10.32751/2617-5967-2025-03-04

**Іншин М. І.**

*доктор юридичних наук, професор,  
академік НАПрН України, Заслужений юрист  
України*

**Сіроха Д. І.**

*доктор юридичних наук, доцент,  
доцент кафедри трудового права та права  
соціального забезпечення  
Київського національного університету імені  
Тараса Шевченка*

## **ТРУДО-ПРАВОВИЙ ЗМІСТ РЕЖИМУ ОХОРОНИ КОМЕРЦІЙНОЇ ТАЄМНИЦІ В УМОВАХ ЦИФРОВІЗАЦІЇ**

*Стаття присвячена розкриттю особливостей трудо-правової сутності режиму охорони комерційної таємниці в умовах триваючої цифровізації сфери праці та зайнятості. Встановлюється, що в трудо-правовому контексті під режимом охорони комерційної таємниці в умовах цифровізації сфери праці та зайнятості доцільно розуміти встановлений (з урахуванням норм цивільного права) законодавством про працю (включаючи також локальні нормативно-правові акти) порядок поводження з інформацією з обмеженим доступом, що володіє ознаками комерційної таємниці, який: реалізується через правові, організаційні та технологічні забезпечувальні заходи; спрямований на запобігання та протидію неправомірному збору, розголошенню та*