

Цвігун І.
*кандидат юридичних наук (PhD),
доцент кафедри цивільного права і процесу,
Західноукраїнський національний університет*

Тенденції судової практики у сфері трудових спорів: між стабільністю правозастосування та новітніми викликами

Трудове право традиційно вважається однією з найбільш стабільних галузей права, однак останні роки відзначаються значними змінами, які безумовно вплинули на розвиток судової практики. Зокрема, суттєві зміни в законодавстві були викликані початком пандемії COVID-19 та повномасштабною війною в Україні. Ці події спричинили виникнення нових соціально-економічних реалій, що, своєю чергою, призвели до масових релокацій, мобілізації працівників та змін у формах зайнятості. Серед основних нормативно-правових актів, що регулюють трудові відносини в Україні, залишаються Кодекс законів про працю України [1] та Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2]. Водночас не можна не відзначити, що за останні роки в трудовому законодавстві з'явилися важливі новації, які стосуються адаптації трудових відносин до нових умов. Основними тенденціями правових змін стали: запровадження правового регулювання гнучкого робочого графіку, надомної та дистанційної роботи, а також встановлення відповідальності за мобінг на робочому місці. Ці інновації відповідають на виклики, пов'язані з сучасними соціально-економічними умовами, та сприяють удосконаленню механізмів захисту прав працівників в умовах змінного середовища. Такі зміни, без сумніву, відображають адаптацію трудового законодавства до реалій, що склалися після глобальних потрясінь, і слугують необхідним інструментом для забезпечення гнучкості та стабільності трудових відносин в умовах кризи.

Звертаючи увагу на судову практику в Україні у сфері трудових спорів, можна відзначити загалом високий рівень стабільності, особливо в класичних категоріях справ: поновлення на роботі, визнання звільнення незаконним, стягнення заробітної плати, компенсація за невикористані відпустки, питання робочого часу та відпочинку, а також дотримання вимог щодо охорони праці. Верховний Суд активно формує сталу практику, яка є орієнтиром для судів нижчих інстанцій. Аналізуючи судову практику, Воробйова І. [3] зазначає нові види трудових спорів, зокрема спори про стягнення заробітної плати працівниками, які працювали на тимчасово неконтрольованих територіях України, про дотримання гарантій трудових прав військовослужбовців та порядок нарахування заробітної плати працівникам у період відсторонення від роботи. Крім того, автор звертає увагу на правові позиції щодо обчислення строків звернення до суду у трудових спорах в умовах воєнного стану.

У продовження вищевикладеного можна виокремити нові тенденції в трудових спорах щодо оплати праці. Наприклад, у Постанові Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22 (провадження № 61-5606св23) [4] зазначається, що з часу набрання чинності Закону України від 1 липня 2022 року № 2352-IX «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України

щодо оптимізації трудових відносин» у роботодавця відсутній обов'язок зберігати за особами, призваними на військову службу, середній заробіток за місцем роботи на час проходження ними військової служби, проте їм передбачена виплата грошового забезпечення військовослужбовця в установленому законом розмірі. У Постанові Верховного Суду від 17 січня 2025 року у справі № 761/3896/23 (провадження № 61-7795св24) [5] за результатами розгляду спору з оплати праці в період простою суд приходить до висновку, що факт введення в Україні з 24 лютого 2022 року воєнного стану є загальновідомим, проте існування воєнного стану автоматично не означає знищення (відсутність) виробничих, організаційних та технічних умов, засобів виробництва або майна роботодавця внаслідок бойових дій, і не може бути підставою для застосування простою саме для одного (декількох) працівника. Розглядаючи судовий спір щодо робочого часу та часу відпочинку, у Постанові Верховного Суду від 16.12.2024 у справі №463/8028/22 (провадження №61-8304св23) [6] зазначено, що Закон України «Про відпустки» [7] діє в умовах воєнного стану лише в тих межах, які узгоджуються із Законом України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [2], що й зумовлює обов'язковість надання роботодавцем відпусток без збереження заробітної плати в умовах воєнного стану працівникам, задіяним на об'єктах критичної інфраструктури, відповідно до законодавства про трудові відносини в умовах воєнного стану, а не Закону України «Про відпустки».

У сучасних умовах, поряд із уже окресленими тенденціями у сфері трудових спорів, формується нова категорія правових конфліктів, інтенсивність яких має сталу тенденцію до зростання. Їх поява безпосередньо пов'язана з активним розвитком цифрових технологій, що трансформують традиційні форми зайнятості та структуру трудових правовідносин. Так, Шевченківський районний суд м. Києва (рішення від 15.09.2021 у справі №761/35866/19 [8]), розглядаючи трудовий спір з ТОВ «Гловоапп України», проаналізувавши стандартні умови користування платформою GLOVO, прийшов до висновку, що при їх прийнятті між фізичною особою (кур'єром) та компанією Glovoapp23, S.L. не виникають трудові відносини, укладений договір має цивільно-правовий характер, не передбачає дії гарантій трудового законодавства і не покладає на виконавця обов'язку дотримуватися правил трудового розпорядку. Водночас, у рішенні Дарницького районного суду м. Києва від 15.02.2021 у справі №753/8140/20 [8] про визнання факту існування трудових відносин із використанням клієнтської бази сервісу UBER суд дійшов висновку, що між сторонами відсутні ознаки трудових правовідносин, оскільки із матеріалів справи встановлено, що позивач самотійно здійснював пасажирські перевезення, організовував власний робочий процес, визначав графік роботи та відпочинку на власний розсуд, а також, відповідно до домовленостей з відповідачем, самотійно розпоряджався готівковими коштами, отриманими від клієнтів, а це вказує на присутність договірних взаємин, які за своїм характером не відповідають критеріям трудових відносин.

Отже, судова практика з трудових спорів в Україні демонструє баланс між збереженням стабільності у класичних підходах та адаптацією до новітніх соціально-економічних викликів, пов'язаних із пандемією COVID-19, повномасштабною війною та цифровізацією трудових відносин. Верховний Суд формує послідовну правозастосовну практику у справах щодо поновлення

на роботі, оплати праці, охорони праці та інших ключових категорій, водночас реагуючи на нові контексти – роботу на тимчасово окупованих територіях, гнучкі форми зайнятості. Проте динаміка змін у сфері праці випереджає оновлення нормативно-правової бази, яка не завжди встигає відреагувати на реальні потреби суспільства. У цьому контексті саме характер трудових спорів слугує індикатором існуючих прогалин у регулюванні та окреслює проблематику, що потребує законодавчого врегулювання. Судова практика не лише заповнює ці прогалини, а й фактично формує основу для подальшого розвитку трудового законодавства. При цьому важливою тенденцією стає орієнтація судової практики не лише на національні правові норми, але й на формування новітніх підходів, що враховують міжнародний досвід та глобальні виклики, пов'язані з масштабуванням цифрових технологій і трансформацією ринку праці. Це відкриває перспективи для розвитку інноваційних підходів до захисту трудових прав в умовах цифрової економіки та глобалізації.

Література:

1. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 року URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08>
2. Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136-IX URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/2136-20>
3. Воробійова І. Судова практика Верховного Суду з питань розгляду трудових спорів (2023) URL: https://supreme.court.gov.ua/userfiles/media/new_folder_for_uploads/supreme/2024_prezent/Prezent_tryd_spori.pdf
4. Постанова Верховного Суду від 28 червня 2023 року у справі № 753/12209/22 (провадження № 61-5606св23). URL: <http://iplex.com.ua/doc.php?regnum=111906818&red=1000035eb07e8412c6b75ec267e43d73965fbe&d=5>
5. Постанова Верховного Суду від 17 січня 2025 року у справі № 761/3896/23 (провадження № 61-7795св24) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/124629921>
6. Постанова Верховного Суду у складі колегії суддів Третьої судової палати Касаційного цивільного суду від 16.12.2024 у справі №463/8028/22 (провадження №61-8304св23) URL: <https://reyestr.court.gov.ua/Review/123948788>
7. Закон України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року № 504/96-ВР URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/504/96-%D0%B2%D1%80#Text>
8. Шумило М. Праця на онлайн-платформах (Uber, Uklon, Bolt, Glovo, Raketa etc.): трудові vs цивільні відносини. Юридична газета. 2022. 27 січня. URL: <https://cutt.ly/yOt2oCх>