

Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 20 / 60

29 червня 2026 року

м. Запоріжжя

Нові правила розрахунку лікарняних

29 квітня 2026 року Кабмін оновив Порядок № 1266, який встановлює обчислення середньої зарплати для оплати лікарняних. Зокрема, розширено перелік «поважних причин» і внесено нюанси для сумісників. Більше подробиць, що саме змінилося й для кого, розповідаємо далі

Постановою КМУ від 29.04.2026 №533 внесено зміни до Порядку обчислення середньої заробітної плати (доходу, грошового забезпечення) для розрахунку виплат за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, затвердженого постановою КМУ від 26.09.2001 №1266 (далі – Порядок №1266).

Відтак, у Порядку №1266:

доповнено перелік поважних причин, відповідно до якого під час обчислення середньої заробітної плати для розрахунку страхових виплат календарні дні, не відпрацьовані з цих причин, виключаються із розрахункового періоду застрахованої особи, періодом, протягом якого особа у період догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку не здійснювала діяльність та була звільнена від сплати єдиного внеску відповідно до ч. 6 ст. 4 Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування»;

уточнено коло суб'єктів, на яких поширюється дія Порядку, а саме, додано – ФОП, особами, які провадять незалежну професійну діяльність, членами фермерського господарства;

визначено, що обчислення доходу ФОП та осіб, які провадять незалежну професійну діяльність для розрахунку допомоги по вагітності, допомоги по тимчасовій непрацездатності, проводиться відповідно до механізму, визначеного цим Порядком для роботодавців з урахуванням особливостей сплати єдиного внеску за себе;

уточнено, що у разі видачі листка непрацездатності у паперовій формі для особи, яка працює за сумісництвом, на умовах трудового договору (контракту) одночасно із здійсненням підприємницької чи іншої діяльності, підставою для призначення допомоги по тимчасовій непрацездатності, по вагітності та пологах є копія листка непрацездатності у паперовій формі, засвідчена підписом керівника і печаткою (за наявності) за основним місцем роботи такої особи, а для застрахованої особи, яка одночасно здійснює підприємницьку та іншу діяльність і не працює на умовах трудового договору (контракту), копію листка непрацездатності у паперовій формі засвідчує заклад охорони здоров'я, який його видав.

Джерело: КМУ

Запитання: З 11.06.2026 обов'язковою буде електронна трудова книжка. Чи видавати наказ про перехід на електронні трудові книжки?

Відповідь: Ні, такий наказ не потрібен.

З 10.06.2021 в нас паралельно діють дві трудові книжки: паперова та електронна. Після 10.06.2026 обов'язковою залишиться тільки електронна. Заводити паперову трудову книжку і вносити до неї записи будемо на вимогу працівника.

При цьому додатковий наказ про перехід на електронні трудові книжки з 11.06.2026 видавати **не потрібно**, адже це не рішення керівника, а вимога чинного законодавства.

Так, відповідно до ст. 48 Кодексу законів про працю України:

Облік трудової діяльності працівника здійснюється **в електронній формі в реєстрі застрахованих осіб** Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування у порядку, визначеному Законом України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Електронні трудові книжки вже ведуться без рішення керівника і, у загальному випадку, навіть без участі інспектора з кадрів.

Колишня працівниця звернулася на підприємство по довідку для ПФУ про роботу на підприємстві. Після звільнення вона змінила прізвище. Як правильно видати довідку – на нове прізвище, чи як зазначено у наказах?

Колишнім працівникам роботодавець зобов'язаний видавати так звані «**архівні довідки**», які складають та оформлюють, керуючись вимогами пункту 4 глави 4 розділу XII Правил організації діловодства та архівного зберігання документів у державних органах, органах місцевого самоврядування, на підприємствах, в установах і організаціях, затверджених наказом Міністерства юстиції України від 18.06.2015 №1000/5.

До речі, у додатку 43 до Правил №1000/5 є й **зразок цієї довідки**.

Підставою для складання архівних довідок є оригінали (зокрема, оригінали кадрових наказів) і засвідчені копії документів, що зберігаються в архіві. Додавати будь-яку інформацію, у тому числі й про зміну біографічних даних, яка відбулася після звільнення, не допускається.

Для ПФУ **підтвердження зміни прізвища здійснюється окремими документами** (свідоцтво про шлюб, новий паспорт (ID-картка) тощо), а не за рахунок зміни змісту архівної довідки.

Звільнення мобілізованих працівників за строковими договорами: колізії гарантій в умовах воєнного стану

Запровадження воєнного стану та загальної мобілізації актуалізувало цілу низку трудових спорів, пов'язаних із реалізацією гарантій для працівників, призваних на військову службу. Одним із найбільш проблемних і водночас найменш однозначно врегульованих питань стало звільнення мобілізованих працівників, які перебували в трудових відносинах на підставі строкових трудових договорів.

З одного боку, трудове законодавство передбачає імперативні гарантії для мобілізованих осіб. Зокрема, статтею 119 Кодексу законів про працю України (КЗпП України) встановлено, що за працівниками, призваними на військову службу, зберігається місце роботи і посада до закінчення воєнного стану або до дня їх фактичного звільнення з військової служби. З іншого боку, пункт 2 частини першої статті 36 КЗпП України прямо допускає припинення трудового договору у зв'язку із закінченням строку його дії.

Поєднання зазначених норм на практиці породжує ключову правову колізію: чи має роботодавець право припинити строковий трудовий договір із мобілізованим працівником у разі впливу строку такого договору, або ж гарантії, передбачені статтею 119 [КЗпП України](#), фактично "блокують" таке звільнення до моменту демобілізації. Саме ця колізія протягом тривалого часу була предметом судових спорів та залишалась неоднозначною.

Остання судова практика Верховного Суду демонструє формування послідовного підходу до вирішення таких спорів. У проаналізованих нижче рішеннях Верховний Суд акцентує увагу не лише на характері трудового договору, а й на обсязі гарантій та моменті виникнення гарантій, передбачених для мобілізованих працівників.

Тож, підтримуючи норми, закріплені статтею 119 [КЗпП України](#), та продовжуючи тенденції, усталені за час воєнного стану, Верховний Суд у [постановах від 12 лютого 2025 року у справі № 757/31954/23-ц](#) та від [14 березня 2025 року у справі № 280/7366/23](#) зайняв ідентичні позиції та фактично підтвердив, що гарантія збереження місця роботи за мобілізованим працівником діє до моменту закінчення воєнного стану або до звільнення особи з військової служби, тобто звільнення мобілізованого працівника за таких обставин є незаконним. При цьому зазначеними постановами Верховного Суду не встановлено відмінностей у правовому статусі працівників, які працюють за строковими та безстроковими трудовими договорами.

А саме у [постанові від 12 лютого 2025 року у справі № 757/31954/23-ц](#) Верховний Суд зазначив: "Отже, за працівниками, прийнятими на військову службу за контрактом, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення зберігаються місце роботи і посада на підприємстві, в установі, організації, фермерському господарстві, сільськогосподарському виробничому кооперативі незалежно від підпорядкування та форми власності і у фізичних осіб – підприємців, у яких вони працювали на час призову".

Аналогічного підходу Верховний Суд дотримався і в [постанові від 14 березня 2025 року у справі № 280/7366/23](#), у якій суд додатково окреслив момент виникнення відповідних гарантій, а саме день прийняття працівника на військову службу під час дії воєнного стану: "Тож, на основі аналізу наведених вище законодавчих положень висновується, що передбачені частиною третьою статті 119 [КЗпП України](#) гарантії щодо збереження місця роботи, посади поширюються на працівника з дня прийняття його на військову службу під час дії воєнного стану".

Окрім самого факту наявності гарантії збереження за працівником робочого місця на період військової служби, на практиці постає питання: на підставі чого саме такі гарантії виникають та які докази є достатніми для їх застосування. Це питання також було предметом аналізу Верховного Суду. Зокрема, у [постанові від 06 листопада 2025 року у справі № 639/3857/23](#) Верховний Суд роз'яснив: "Підставою для збереження місця роботи, посади ... на підприємстві є сам факт призову, який підтверджується наданими власнику або уповноваженому ним органу відповідними документами, зокрема довідками, витягами з наказів, повістками,

розпорядженнями, під час дії особливого періоду на строк до його закінчення або до дня фактичного звільнення".

Таким чином, Верховний Суд виходить із того, що для застосування гарантій, передбачених статтею 119 [КЗпП України](#), достатнім є сам факт призову працівника на військову службу, підтверджений належними документами, без необхідності вчинення будь-яких додаткових дій з боку працівника.

Як впливає з аналізу зазначених рішень, вирішуючи питання про можливість застосування гарантій, передбачених статтею 119 [КЗпП України](#), Верховний Суд у більшості випадків не аналізує характер трудового договору (безстроковий чи строковий). Натомість за наявності факту призову на військову службу до будь-якого працівника автоматично застосовуються відповідні гарантії щодо збереження за ним місця роботи та посади, проте такий підхід не залишався повністю однозначним.

Однак наприкінці 2025 року Верховний Суд поставив крапку в сумнівах, які могли залишитись стосовно питання можливості звільнення мобілізованих працівників за строковими договорами. У [постанові від 08 жовтня 2025 року у справі № 752/13502/22](#) Верховний Суд зайняв чітку й недвозначну позицію щодо строковості трудових договорів і зазначив: "Звільнення працівників, з якими роботодавцем було укладено строкові трудові договори і які були призвані на військову службу під час мобілізації, на особливий період, є можливим не раніше дня закінчення дії особливого періоду або дня фактичного звільнення з військової служби".

Фактично незалежно від того, коли саме спливає строк дії трудового договору, якщо в цей момент працівник проходив військову службу, його звільнення з підстав закінчення строку трудового договору є незаконним. Такий підхід остаточно закріпив у судовій практиці пріоритет гарантій, передбачених статтею 119 [КЗпП України](#), над формальними підставами припинення строкових трудових договорів.

З огляду на викладене постає логічне запитання: коли ж є правомірним звільнення мобілізованого працівника у зв'язку із закінченням строкового трудового договору? За відповіддю на це запитання, до прикладу, можна звернутися до [постанови від 12 лютого 2025 року у справі № 757/31954/23-ц](#), де Верховний Суд підтримує позицію, що на виконання вимог частини третьої статті 119 [КЗпП України](#) днем фактичного звільнення працівника у зв'язку із завершенням строкового трудового договору можна вважати останній день проходження працівником військової служби.

Таким чином, аналіз судової практики Верховного Суду свідчить про формування чіткого та послідовного підходу до питання звільнення мобілізованих працівників, у тому числі тих, які працюють за строковими трудовими договорами. Вирішальним є не характер трудового договору, а сам факт призову працівника на військову службу під час дії особливого періоду.

Верховний Суд виходить із того, що гарантії, передбачені статтею 119 [КЗпП України](#), застосовуються з моменту призову працівника на військову службу до дня його фактичного звільнення з військової служби або до завершення особливого періоду, що унеможливорює звільнення мобілізованого працівника протягом цього періоду. Остаточно закріпивши цей підхід у

постановах 2025 року, Верховний Суд окремо підтримав, що строковість трудового договору не є винятком і не створює підстав для звільнення працівника під час проходження ним військової служби або до завершення особливого періоду. При цьому суд підтримує, що звільнення працівника у зв'язку із закінченням строку дії трудового договору є можливим в останній день проходження ним військової служби.

ВИСНОВОК:

За таких умов сформована судова практика забезпечує належний рівень правової визначеності для обох сторін трудових правовідносин: мобілізовані працівники можуть бути впевненими у збереженні за ними місця роботи та посади на період проходження військової служби, а роботодавці – утриматися від прийняття рішень, що суперечать усталеним правовим підходам та можуть призвести до безперспективних судових спорів і зайвих ризиків.

Анастасія Кущерець, старша юристка PETERKA & PARTNERS

Подання заяви про звільнення ще не означає, що працівник може одразу припинити виконувати свої трудові обов'язки.

Верховний Суд роз'яснив, чи має право працівник не виходити на роботу до офіційного припинення трудових відносин та коли роботодавець може законно звільнити його за прогул

Верховний Суд розглянув принципове питання, яке регулярно виникає у трудових спорах:

чи звільняється працівник від обов'язку виконувати трудові функції після подання заяви про звільнення за частиною 3 статті 38 Кодексу законів про працю (далі – КЗпП), якщо роботодавець не погоджується з підставами такого звільнення?

У Постанові від 02.06.2026 у справі №120/6314/23 ВС сформував важливий орієнтир для правозастосовної практики.

Обставини справи

Позивачка, яка працювала в органі місцевого самоврядування, неодноразово поновлювалася на роботі за рішеннями суду після попередніх незаконних звільнень.

Після чергового поновлення вона подала заяву про звільнення за частиною 3 статті 38 КЗпП, посилаючись на порушення роботодавцем законодавства про працю. Ця норма дозволяє працівнику самостійно визначити дату звільнення, якщо роботодавець допускає порушення трудового законодавства.

Проте роботодавець дійшов висновку, що наведені у заяві підстави є необґрунтованими, та відмовив у звільненні. Попри це працівниця вирішила, що трудові відносини фактично припинені, і не вийшла на роботу протягом декількох робочих днів.

Після фіксації відсутності на робочому місці її звільнили вже з іншої підстави – за прогул без поважних причин (пункт 4 частини 1 статті 40 КЗпП).

Саме законність такого звільнення стала предметом судового розгляду.

Що зазначив Верховний Суд

Суд підтвердив вже сформовану раніше правову позицію:

Працівник має право розірвати трудовий договір у будь-який час за власною ініціативою.

Якщо працівник посилається на частину 3 статті 38 КЗпП (невиконання роботодавцем трудового законодавства), роботодавець не має права самостійно змінювати підставу звільнення, навіть якщо не погоджується з аргументами працівника.

Але Верховний Суд зробив важливе уточнення:

Подання заяви про звільнення не означає автоматичного припинення трудових правовідносин. Поки питання про звільнення не вирішене у встановленому порядку, працівник продовжує перебувати у трудових відносинах

А це означає, що він зобов'язаний:

дотримуватися правил внутрішнього трудового розпорядку;

виконувати посадові обов'язки;

з'являтися на робочому місці;

не порушувати трудову дисципліну.

Сам факт подання заяви не дає права самостійно припинити виконання роботи

Важлива правова позиція щодо роботодавця

Суд окремо наголосив, якщо роботодавець не визнає підстави для звільнення за ч. 3 ст. 38 КЗпП, він дійсно не може «перекваліфікувати» заяву працівника на звичайне звільнення за власним бажанням або змінити правову підставу звільнення.

Проте це не позбавляє роботодавця права реагувати на нові порушення, які виникли вже після подання заяви.

У цій справі після відмови у звільненні виникли нові правовідносини – працівниця без поважних причин не з'являлася на роботі. Тому звільнення за прогул було окремою юридичною підставою, а не зміною раніше заявленої працівником підстави звільнення.

Практичне значення для роботодавців та працівників

Роботодавцю варто пам'ятати:

якщо працівник подав заяву за ч. 3 ст. 38 КЗпП – не можна самостійно змінювати підставу звільнення;

якщо роботодавець не погоджується з підставами заяви – це не означає автоматичне припинення трудових відносин;

працівник до моменту припинення трудового договору зобов'язаний виконувати роботу;

відсутність працівника після відмови у звільненні може бути кваліфікована як прогул.

Працівникам варто пам'ятати:

Подання заяви про звільнення – це не одностороннє «вимкнення» трудових обов'язків.

Якщо роботодавець відмовив у задоволенні заяви або виник спір щодо підстав звільнення, самовільне не виходження на роботу створює ризик дисциплінарної відповідальності аж до звільнення за прогул.

Отже, Верховний Суд фактично сформував чітке правило – до офіційного припинення трудових відносин працівник не звільняється від обов'язку виконувати трудові функції, навіть якщо подав заяву про звільнення через

порушення роботодавцем законодавства про працю. А сам факт конфлікту з роботодавцем не дає права ігнорувати трудову дисципліну.

Джерело: Інспекція з питань праці та зайнятості населення Дніпровської міської ради

Період отримання пенсії по інвалідності після 1 січня 2011 року включається до страхового стажу для розрахунку лікарняних. Водночас необхідно підтвердити такий стаж

Період отримання пенсії по інвалідності зараховується до страхового стажу за загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності

Таке правило діє з **1 січня 2011 року** відповідно до Закону України від 08.07.2010 №2464-VI «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування».

Саме з цієї дати час отримання пенсії по інвалідності зараховується до страхового стажу як період, за який сплачено страхові внески виходячи з розміру мінімального страхового внеску. Тобто цей період включається **до стажу для розрахунку лікарняних.**

Водночас важливо пам'ятати, що інформація про призначення та виплату пенсії по інвалідності не відображається у стандартних витягах з Державного реєстру загальнообов'язкового державного соціального страхування. Тому для **підтвердження такого стажу необхідно отримати відповідну довідку в органах Пенсійного фонду України**, в якій зазначаються:

дата призначення пенсії;

періоди її виплати.

Отже, якщо ви отримували пенсію по інвалідності після 1 січня 2011 року, цей період буде враховано до страхового стажу для розрахунку виплат по тимчасовій непрацездатності. Для його підтвердження необхідно звернутися до органів Пенсійного фонду України за відповідною довідкою

Джерело: ПФУ

Упорядкувала Тамара Белескова
239-10-53