

Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 23 / 63

28 липня 2026 року

м. Запоріжжя

Контроль робочого часу та телефонних розмов працівників: позиція Верховного Суду

Велика Палата Верховного Суду (ВП ВС) ухвалила **постанову від 17.06.2026 р. № 553/3599/15-ц**, яка змушує бізнес по-новому подивитися на звичні процедури перевірки персоналу.

Довгий час вітчизняні роботодавці вважали, що надання працівникові корпоративного мобільного телефону, автомобіля чи комп'ютера дає їм повне та безумовне право відстежувати будь-які дії, контакти та переміщення особи без жодних обмежень.

Проте постанова ВП ВС руйнує цей стереотип. Суд чітко дав зрозуміти: право на приватність працівника не зникає в мить, коли він переступає поріг офісу або вмикає робочий телефон.

Справа стосується багаторічного спору між працівником та підприємством щодо межі допустимого втручання роботодавця у приватне життя.

Конфлікт виник через дії служби безпеки підприємства, яка збирала дані про телефонні розмови працівника та його перебування в роумінгу. Роботодавець обґрунтовував це необхідністю контролювати ліміти на зв'язок та перевіряти, чи дійсно працівник перебував на робочому місці, а не за кордоном у робочий час. Окрім цього, підприємство надсидало запити до лікарень для уточнення даних про листки непрацездатності з метою правильного заповнення табеля робочого часу.

Коли працівник спробував з'ясувати, які саме відомості про нього накопичила служба безпеки, і зажадав надати йому доступ до цих матеріалів, роботодавець відмовив.

У судовому позові працівник просив:

визнати незаконними дії роботодавця щодо збору й обробки його особистих даних;

зобов'язати підприємство надати йому всю інформацію, отриману від

мобільного оператора, а також результати внутрішніх опитувань колег.

Спочатку національні суди вважали, що така інформація (номер телефону, тривалість дзвінків, факт перебування в роумінгу чи лікарні) не є конфіденційними персональними даними, оскільки вона потрібна для виконання обов'язків у сфері трудових відносин. Однак Європейський суд з прав людини не погодився з таким підходом.

Європейський суд з прав людини (ЄСПЛ) наголосив, що українські суди підійшли до розгляду справи суто формально. Вони взагалі не дослідили ключових питань, зокрема:

Чи було втручання роботодавця в приватне життя працівника виправданим?

Чи було воно пропорційним легітимній меті (наприклад, захисту майна чи контролю робочого часу)?

Після того, як це рішення ЄСПЛ набуло статусу остаточного, працівник скористався своїм процесуальним правом і звернувся до Великої Палати Верховного Суду із заявою про перегляд колишніх судових рішень за виключними обставинами.

Розглянувши заяву, Велика Палата Верховного Суду частково задовольнила її, повністю скасувала рішення судів попередніх інстанцій та відправила справу на новий розгляд до районного суду.

У своїй постанові ВП ВС сформулювала принципово нові орієнтири для українського правосуддя.

1. Межі права на контроль (*Principle of Proportionality*)

Суд нагадав класичний латинський вислів: «*est modus in rebus, sunt certi denique fines*» — є міра в речах, усьому є певні межі. Право роботодавця контролювати використання робочого часу чи майна не є абсолютним. Роботодавець не може перетворювати робоче місце на зону тотального та неконтрольованого стеження під приводом виробничої необхідності.

2. Пріоритет Конвенції над формальним національним законом

Велика Палата зазначила: навіть якщо певні відомості (як-от деталізація дзвінків чи дані про тимчасову непрацездатність) формально не підпадають під визначення персональних даних чи конфіденційної інформації згідно із законами України, це **не звільняє** суд від обов'язку оцінити правомірність дій роботодавця крізь призму ст. 8 Конвенції про захист прав людини і основоположних свобод.

Суд зобов'язаний оцінювати ситуацію комплексно й перевіряти:

Чи існувало саме втручання в приватність працівника?

Чи було воно законним (чи передбачено це внутрішніми правилами, трудовим договором)?

Чи існувала законна мета для такого збору даних?

Чи було це нагально необхідним у демократичному суспільстві?

Чи дотримано принцип пропорційності (чи не можна було досягти тієї ж мети менш агресивними методами контролю)?

Що мали з'ясувати суди, але проігнорували?

ВПВС чітко роз'яснила помилки попередніх судів. Під час розгляду аналогічних спорів судді повинні встановлювати **справедливий баланс** між інтересами сторін. Вони мають вимагати від роботодавця доказів того, що його заходи були:

об'єктивно виправданими;

нагально необхідними;

співмірними з легітимною метою, якої прагнула досягти компанія.

Оскільки суди нижчих інстанцій цього не зробили, вони фактично провалили виконання позитивного зобов'язання держави щодо забезпечення ефективного судового захисту прав громадян.

Критерії законності моніторингу на робочому місці

Аналізуючи висновки ЄСПЛ та Великої Палати, можна сформувати чіткий перелік питань (тест на правомірність), на які повинен відповісти суд (і сам роботодавець перед тим, як упроваджувати заходи контролю):

Завчасне повідомлення.

Наявність законних підстав.

Наявність гарантій проти свавілля.

Висновки та практичне значення для бізнесу

Постанова Великої Палати Верховного Суду від 17.06.2026 р. здійснює революцію в українському трудовому праві.

Для працівників це рішення є надійним щитом. **Воно підтверджує, що статус найманого робітника не позбавляє людину людської гідності та права на приватне життя.** Спроби служб безпеки підприємств збирати досьє, аналізувати приватні контакти чи деталізацію дзвінків без належних, прозорих процедур тепер гарантовано отримають відсіч у суді.

Для роботодавців це чіткий сигнал негайно перевірити внутрішні політики безпеки та правила використання корпоративного майна:

Будь-які інструменти моніторингу (GPS-трекери на авто, програми контролю за екранами комп'ютерів, деталізація мобільних розмов) мають бути детально прописані в локальних актах підприємства.

Працівники мають підписувати письмові згоди / повідомлення про такі заходи контролю.

Компанія повинна вміти довести в суді, що контроль здійснювався виключно з легітимною метою (наприклад, безпека комерційної таємниці чи

збереження майна) і виключно тими методами, які мінімально втручаються в особисте життя людини. 20.07.2026

Порядок використання Єдиного реєстру кваліфікацій: роз'яснення НАК

З 2 травня 2026 року в Україні введено в експлуатацію Єдиний реєстр кваліфікацій — Класифікатор професій (далі — ЄРК-КП). Щоб забезпечити однакове застосування законодавства та правильне користування ЄРК-КП, Національне агентство кваліфікацій підготувало роз'яснення щодо окремих питань його використання.

Запуск став одним із ключових етапів цифровізації сфери професійних кваліфікацій та кадрового адміністрування. Реєстр має об'єднати в одному електронному ресурсі інформацію про професії, професійні кваліфікації, професійні стандарти, кваліфікаційні центри та інші відомості, необхідні для роботодавців, кадрових служб, освітніх установ і працівників.

Що таке ЄРК-КП?

Єдиний реєстр кваліфікацій — Класифікатор професій — це державна електронна інформаційна система, яка акумулює та постійно оновлює інформацію про:

- професії (види занять); професійні кваліфікації;
- професійні стандарти; кваліфікаційні характеристики;
- кваліфікаційні центри; інші відомості, визначені законодавством.

Функції зі створення, ведення та актуалізації реєстру покладені на Національне агентство кваліфікацій, яке також забезпечує достовірність і своєчасне оновлення інформації.

Які дані вже містить реєстр?

На сьогодні до ЄРК-КП уже інтегровано інформацію з кількох ключових державних ресурсів:

Класифікатора професій (ДК 003:2010).

Реєстру кваліфікацій.

Довідників кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Фактично це означає, що роботодавці можуть працювати з єдиним інформаційним ресурсом, який поступово стане основною базою для визначення назв професій та вимог до них.

Професійні стандарти стають основою кваліфікацій

Однією з головних змін є поступовий перехід від кваліфікаційних характеристик до професійних стандартів. Саме професійні стандарти визначатимуть сучасні вимоги до професійних кваліфікацій, необхідних знань, умінь, компетентностей та трудових функцій.

Якщо для певної професії професійний стандарт ще не розроблено,

роботодавці й надалі можуть користуватися чинними кваліфікаційними характеристиками, інформацію про які вже перенесено до ЄРК-КП.

Водночас Національне агентство кваліфікацій звертає увагу, що нові кваліфікаційні характеристики більше не створюватимуться, а зміни до чинних не вноситимуться. Надалі всі оновлення вимог до професій здійснюватимуться виключно через розроблення та затвердження професійних стандартів.

Чи потрібно роботодавцям змінювати назви посад?

Одне з найпоширеніших запитань кадровиків після запуску реєстру стосується необхідності переглядати штатні розписи та кадрову документацію.

Національне агентство кваліфікацій надало чітке роз'яснення: запуск ЄРК-КП сам по собі не створює для роботодавців обов'язку змінювати назви посад або переоформлювати кадрові документи. Назви посад, як і раніше, визначаються роботодавцем відповідно до потреб організації праці та вимог законодавства.

Отже, масове внесення змін до штатних розписів, посадових інструкцій чи трудових договорів лише через початок роботи ЄРК-КП не потрібне.

Що буде з Довідниками кваліфікаційних характеристик?

Після запуску нового реєстру Довідники кваліфікаційних характеристик професій працівників фактично втратили значення як окремий нормативний документ. Інформацію з них уже перенесено до ЄРК-КП і вона використовуватиметься доти, доки відповідні професії не отримають сучасні професійні стандарти.

Після затвердження професійного стандарту саме він стане основним документом, який визначатиме вимоги до відповідної професії, а інформація в реєстрі автоматично оновлюватиметься.

Що це означає для кадрових служб?

Для більшості роботодавців найближчим часом практичних змін буде небагато. Процедури оформлення трудових відносин, ведення штатного розпису та кадрової документації залишаються незмінними.

Разом із тим кадровим службам уже варто враховувати, що саме ЄРК-КП поступово стане головним джерелом інформації про професії та професійні кваліфікації. У перспективі це спростить пошук актуальних назв професій, перевірку відповідності кваліфікаційним вимогам та застосування професійних стандартів.

Особливо актуальним новий реєстр стане для роботодавців під час створення нових посад, розроблення посадових інструкцій, формування вимог до кандидатів і взаємодії з кваліфікаційними центрами.

Висновок

Запуск Єдиного реєстру кваліфікацій — Класифікатора професій є важливим кроком до модернізації системи професійних кваліфікацій в Україні. Реєстр об'єднує інформацію про професії, професійні стандарти та кваліфікації в одному електронному ресурсі, що забезпечить єдині підходи до формування кадрової політики та розвитку ринку праці.

Головне — пам'ятати, що початок роботи ЄРК-КП не потребує термінового перегляду штатних розписів чи кадрових документів. Водночас кадровим службам варто поступово переходити до використання нового реєстру як основного джерела актуальної інформації про професії та стежити за впровадженням професійних стандартів, які надалі визначатимуть вимоги до працівників і професійних кваліфікацій.

10 найпоширеніших порушень роботодавців

Багато працівників роками миряться з порушеннями своїх трудових прав, навіть не підозрюючи, що більшість таких дій роботодавця суперечить законодавству. Хтось боїться втратити роботу, хтось не знає, куди звернутися, а дехто вважає, що «так працюють усі».

Насправді закон надає працівникам чимало гарантій. І знання своїх прав — це найкращий захист від зловживань.

Десять найпоширеніших порушень, які досі зустрічаються в Україні.

1. Примушують написати заяву «за власним бажанням»

Одна з найпоширеніших ситуацій. Працівнику пропонують написати заяву на звільнення, пояснюючи це скороченням, конфліктом чи небажанням роботодавця проводити законну процедуру.

Важливо пам'ятати: звільнення за власним бажанням має бути добровільним. Якщо працівника змусили написати заяву під тиском або погрозами, таке звільнення можна оскаржити в суді.

2. Заробітну плату виплачують із затримкою

Заробітна плата повинна виплачуватися регулярно та у строки, визначені законодавством і колективним договором або правилами підприємства.

Систематичні затримки — це порушення трудового законодавства, за яке роботодавець може нести відповідальність.

3. Понаднормова робота без оплати

«Залиштеся ще на годинку», «доробіть після роботи», «це ж для спільної справи»...

Якщо працівник працює понад установлену тривалість робочого часу, така робота має оплачуватися у підвищеному розмірі або компенсуватися

відповідно до законодавства.

Безоплатні понаднормові — незаконні.

4. Робота без офіційного оформлення

Працівнику обіцяють офіційне працевлаштування «пізніше», але місяці минають, а трудові відносини так і не оформлюють.

У результаті людина позбавляється:
страхового стажу; соціальних гарантій;
оплачуваної відпустки; лікарняних;
захисту від незаконного звільнення.

5. Не надають або скорочують відпустку

Щорічна оплачувана відпустка — це право працівника, а не добра воля роботодавця.

Без законних підстав роботодавець не може постійно переносити відпустку або взагалі відмовляти у її наданні.

6. Незаконно змінюють умови праці

Працівника можуть поставити перед фактом:
нового графіка; іншої посади;
зменшення зарплати; переведення в інший підрозділ.

Не кожен змін роботодавець має право здійснювати одноосібно. Закон визначає процедури та гарантії, яких необхідно дотримуватися.

7. Штрафують працівників

У багатьох компаніях існує система грошових штрафів за запізнення, помилки чи невиконання плану.

Однак трудове законодавство України не передбачає для роботодавця права встановлювати такі штрафи як вид дисциплінарного стягнення.

8. Не виплачують усі кошти при звільненні

У день звільнення працівник має отримати належний розрахунок, включаючи компенсацію за невикористану відпустку та інші виплати, передбачені законом.

Якщо цього не сталося, працівник має право вимагати проведення повного розрахунку та захищати свої права.

9. Примушують працювати під час лікарняного або відпустки

Дзвінки, повідомлення, вимоги терміново виконати роботу чи вийти на зміну стали звичним явищем.

Проте лікарняний і відпустка призначені для лікування та відпочинку. Примушування до роботи в цей час є неправомірним.

10. Психологічний тиск і погрози

Іноді порушення починаються не з документів, а зі ставлення.

Погрози звільненням, приниження, образи, постійний психологічний тиск

або створення нестерпних умов праці можуть свідчити про порушення трудових прав і людської гідності.

Що робити, якщо ваші права порушують?

Не поспішайте звільнитися або погоджуватися на незаконні вимоги.

Насамперед:

зберігайте документи, листування та інші докази;

письмово зверніться до роботодавця із вимогою усунути порушення;

за потреби зверніться до територіального органу Держпраці;

отримайте консультацію профспілки;

якщо проблему не вирішено — захищайте свої права в суді.

Пам'ятайте

Робота — це не лише обов'язки, а й права.

Чим краще працівники знають трудове законодавство, тим менше шансів у недобросовісних роботодавців порушувати закон.

Не мовчіть про порушення. Саме обізнаність найчастіше стає першим кроком до справедливості.

Змінені правила розгляду заяв роботодавців у центрах зайнятості

Кабінет Міністрів України постановою від 15.07.2026 р. № 923 оновив низку процедур у сфері зайнятості населення, привівши їх у відповідність до вимог Закону України «Про адміністративну процедуру». Постанова вносить корективи до порядків надання допомоги по безробіттю, компенсацій роботодавцям, соціальних послуг, а також інших механізмів підтримки зайнятості.

Однією з ключових новацій є запровадження процедури залишення заяв роботодавців без руху, якщо вони подані з порушенням установлених вимог. У такому разі центр зайнятості протягом трьох робочих днів зобов'язаний письмово повідомити заявника про виявлені недоліки, порядок їх усунення та можливість оскарження відповідного рішення. Якщо документи подаються особисто, повідомлення, за можливості, вручатиметься одразу під підпис.

Строк для усунення недоліків становитиме не менше трьох робочих днів, а за клопотанням роботодавця може бути продовжений до п'яти робочих днів. При цьому необґрунтоване залишення заяви без руху забороняється.

Важливо, що після усунення недоліків заява вважатиметься поданою в день її первинного подання, а повторно залишати її без руху з тих самих підстав центр зайнятості не матиме права. Це дозволить уникнути втрати строків та забезпечить більш передбачувану процедуру розгляду документів.

Крім того, роботодавцям гарантується право брати участь в

адміністративному провадженні. До ухвалення рішення вони зможуть подавати пояснення, додаткові документи та інші докази як у паперовій, так і в електронній формі.

Запроваджені зміни спрямовані на підвищення прозорості роботи центрів зайнятості, захист прав роботодавців та уніфікацію адміністративних процедур під час розгляду заяв щодо отримання державної підтримки у сфері зайнятості.

ЗАПИТАННЯ --- ВІДПОВІДІ????!!!!

Працівник вирішив здобути другу вищу освіту та вступив до університету на заочну форму навчання. Чи матиме він право на додаткову оплачувану відпустку в зв'язку з навчанням і якщо матиме, то якої тривалості?

Відповідно до статті 216 Кодексу законів про працю України, тривалість додаткових оплачуваних відпусток працівникам, які здобувають другу вищу освіту за заочною формою навчання в закладах післядипломної та вищої освіти, визначається як для осіб, які навчаються на третьому й наступних курсах у таких закладах.

Тобто на період настановних занять, виконання лабораторних робіт, складання атестацій, оцінювань, заліків та іспитів працівнику надається **додаткова оплачувана відпустка тривалістю 40** календарних днів.

Чи може роботодавець відмовити працівниці у наданні соціальної відпустки на дітей, якщо працівниця не надала документи для підтвердження права на таку відпустку або надала не всі належні документи?

Відповідно частини першої статті 19 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР (далі — Закон № 504) та статті 182¹ Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП), одному з батьків, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, або дитину з інвалідністю, або які усиновили дитину, матері (батьку) особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, одинокій матері, батьку дитини або особи з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, який виховує їх без матері (у тому числі у разі тривалого перебування матері в лікувальному закладі), а також особі, яка взяла під опіку дитину або особу з інвалідністю з дитинства підгрупи А І групи, чи одному із прийомних батьків надається щорічно додаткова оплачувана відпустка тривалістю 10 календарних днів без урахування святкових і неробочих днів (ст. 73 КЗпП).

З норм зазначених статей вбачається, що один з батьків дітей має право на додаткову соціальну відпустку за умови, що інший з батьків дітей у поточному календарному році не скористався своїм правом на таку відпустку.

Чинним законодавством не визначено конкретного переліку документів, які слід пред'явити одному з батьків для підтвердження того, що мати (батько) не скористалася (-вся) правом на додаткову соціальну відпустку.

Роботодавцю може бути надано будь-який належним чином оформлений та засвідчений в установленому порядку документ, у якому з достатньою достовірністю підтверджується, що іншому з батьків дітей не надавалася така соціальна відпустка.

Рішення про надання зазначеної соціальної відпустки приймає роботодавець з урахуванням наданих документів. Оскільки законодавством не передбачено, які саме документи має подати працівник для отримання додаткової соціальної відпустки, бажано зазначити їх перелік у локальному акті роботодавця (наприклад, правилах внутрішнього трудового розпорядку).

Визначення переліку документів щодо підтвердження права для отримання додаткової відпустки в локальних актах погоджених з працівниками або представниками працівників забезпечиться дотримання норм статті 2¹ КЗпП, тобто рівність трудових прав працівників та недопущення дискримінації у сфері праці.

Міністерство праці і соціальної політики України у листі від 14.04.2008 р. № 235/0/15-08/13 зазначило, що якщо працівник не зможе документально підтвердити своє право на соціальну відпустку на дітей, роботодавець може відмовити в наданні цієї відпустки.

Чи можна зняти гроші з картки померлого: що потрібно знати спадкоємцям

Після смерті власника банківського рахунку гроші на картці автоматично входять до складу спадщини. Навіть якщо родич знає PIN-код або має картку на руках, це не дає права знімати кошти. Верховний Суд підтвердив: отримати доступ до грошей можна лише після оформлення спадщини, а самовільне використання картки може призвести до цивільної або навіть кримінальної відповідальності

Після початку повномасштабної війни питання спадкування банківських коштів набуло особливої актуальності. Загибель військових, жертви ракетних ударів, смерть цивільних через бойові дії або природні причини нерідко залишають родичів перед складною дилемою:

що робити, якщо на банківській картці померлої людини залишилися гроші?

Багато хто помилково вважає, що якщо знає PIN-код або має картку на руках, то може безперешкодно зняти кошти. Насправді ж після смерті власника рахунку гроші перестають бути предметом вільного користування навіть для найближчих родичів. Закон розглядає їх як частину спадщини, а самовільне зняття коштів може мати не лише цивільно-правові, а й кримінально-правові наслідки.

Що відбувається з коштами після смерті людини

З юридичної точки зору смерть особи автоматично відкриває спадщину. Саме з цього моменту всі належні їй права та майно, які не припинилися внаслідок смерті, переходять до складу спадщини. Відповідно до [ст. 1218 Цивільного кодексу України](#) (далі – ЦК), до складу спадщини входять усі права та обов’язки, що належали спадкодавцю на момент відкриття спадщини і не припинилися у зв’язку з його смертю.

Окремо законодавець врегулював питання банківських рахунків – право на вклад (кошти на рахунку) входить до складу спадщини незалежно від того, чи залишив власник заповіт, чи оформив заповідальне розпорядження в банку (ст. 1228 ЦК).

Іншими словами, після смерті власника банківська картка не перетворюється на інструмент, яким можуть користуватися члени сім’ї. Вона лише є способом доступу до майна, яке вже належить спадковій масі

Чи означає знання PIN-коду право користуватися карткою

PIN-код, мобільний застосунок банку або фізичне володіння карткою не створюють жодного майнового права на кошти

Фактично після смерті власника будь-яке використання його банківської картки відбувається вже не за волею власника рахунку. Саме тому потрібно одразу повідомляти банк про смерть клієнта, щоб унеможливити будь-які несанкціоновані операції.

Хто може отримати гроші?

Після смерті власника рахунку право на кошти виникає лише у спадкоємців. Якщо є заповіт – кошти отримують особи, визначені заповідачем. Якщо заповіту немає – спадщина переходить спадкоємцям за законом у порядку черговості відповідно до [ст. 1261– 1265 ЦК](#).

Втім навіть наявність статусу спадкоємця не означає автоматичного права розпоряджатися рахунком. Для цього необхідно:

звернутися до нотаріуса із заявою про прийняття спадщини,
дочекатися завершення шестимісячного строку для прийняття спадщини,

отримати свідоцтво про право на спадщину, лише після цього звернутися до банку для отримання коштів або переоформлення рахунку.

Саме цей порядок є законним способом отримання грошей із рахунку померлого.

Чи повинен банк заблокувати рахунок після смерті клієнта

Поширеною є думка, що одразу після смерті людини банк автоматично блокує всі її рахунки. Банк не отримує інформацію про смерть клієнта в режимі реального часу. Як правило, про це йому стає відомо після звернення спадкоємців, нотаріуса або отримання відомостей із державних реєстрів у межах оформлення спадщини.

Найпоширеніші міфи

Практика показує, що більшість проблем виникає саме через юридичні помилки.

Міф №1. Якщо я дружина або чоловік, можу користуватися карткою. Шлюб сам по собі не дає права після смерті власника рахунку розпоряджатися його коштами. Таке право виникає лише після прийняття спадщини або визначення частки у спільному майні подружжя у встановленому законом порядку.

Міф №2. Якщо знаю PIN-код – це означає, що власник дозволив користуватися грошима. Дозвіл користуватися карткою, який існував за життя людини, припиняється разом із її смертю. Після відкриття спадщини кошти вже належать спадковій масі.

Міф №3. Якщо банк не заблокував картку, значить можна зняти гроші. Це одна з найнебезпечніших помилок. Технічна можливість провести операцію не означає її законність. Якщо згодом буде встановлено, що кошти були отримані без належних правових підстав, особу можуть зобов'язати повернути їх, а за певних обставин – притягнути до кримінальної відповідальності.

Що говорить Верховний Суд

Показовою є постанова Верховного Суду від 29.01.2025 у справі № 761/25536/22-ц. У цій справі після смерті власниці рахунку банк видав кошти особі, яка не мала підтверджених спадкових прав. Спадкоємець звернувся до суду, вважаючи, що його право на спадщину порушено.

Верховний Суд наголосив:

грошові кошти на рахунку входять до складу спадщини відповідно до статей 1218 та 1228 ЦК України, а банк не має права розпоряджатися ними всупереч вимогам закону.

Суд дійшов висновку, що незаконна видача коштів не позбавляє спадкоємця права вимагати їх повернення, а фінансова установа повинна нести відповідальність за порушення встановленої процедури.

Це рішення ще раз підтвердило: після смерті клієнта банк повинен діяти максимально обережно, а будь-які операції з рахунком без належних правових підстав можуть стати предметом судового спору

Коли зняття грошей із картки померлого стає кримінальним правопорушенням

Після смерті власника рахунку будь-яке використання його банківської картки може мати не лише цивільно-правові, а й кримінально-правові наслідки. Якщо особа усвідомлює, що власник рахунку помер, але все одно знімає або переказує кошти, її дії можуть бути кваліфіковані як злочин залежно від обставин справи.

Найчастіше йдеться про:

крадіжку ([ст. 185 Кримінального кодексу України](#), далі – КК), якщо кошти були таємно привласнені;

шахрайство ([ст. 190 КК](#)), якщо гроші отримувалися шляхом обману або зловживання довірою, наприклад, через приховування факту смерті власника рахунку.

Тобто навіть якщо людина є близьким родичем померлого, це саме по собі не звільняє її від відповідальності.

Показовою є справа, яку розглянув Васильківський міськрайонний суд Київської області (справа №362/2826/18). Після смерті власниці банківської картки її онук отримав картку від батька. Він знав PIN-код та достеменно знав, що бабуся померла. Незважаючи на це, чоловік кілька разів скористався банкоматом та зняв із рахунку 4200 гривень.

У суді було встановлено, що жодних прав на ці кошти він не мав, а спадщина ще не була оформлена. Суд дійшов висновку, що обвинувачений умисно заволодів чужим майном, тому його дії були кваліфіковані як крадіжка.

Фактично суд підтвердив принципову позицію: навіть якщо картка знаходиться у родича, а PIN-код йому відомий, це не створює права розпоряджатися грошима після смерті власника

Джерело: [Судово-юридична газета](#)

Упорядкувала Тамара Белескова
239-10-53