Федерація професійних спілок України

ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСНА РАДА ПРОФЕСІЙНИХ СПІЛОК

ПРОФСПІЛКОВИЙ ВІСНИК

№ 29 / 69

22 жовтня 2026 року

м. Запоріжжя

Відсутність кадрових документів дистанційника не призводить до невиплати зарплати: позиція Верховного суду

Чи може працівник залишитися без заробітної плати лише тому, що у роботодавця немає табелів, кадрових документів або бухгалтерських відомостей?

На це питання звернув увагу Верховний Суд у постанові від 20 серпня 2026 року у справі №335/13399/24.

Ситуація

Головному бухгалтеру підприємства у 2020 році наказом встановили дистанційну роботу.

Згодом підприємство фактично опинилося в складних умовах: виникли проблеми з електропостачанням, фінансуванням, веденням бухгалтерського обліку та фінансовою звітністю.

Підприємство згодом було приєднане до іншого комунального підприємства.

Працівниця продовжувала перебувати у трудових відносинах і лише у 2024 році звільнилася за власним бажанням.

Після звільнення вона звернулася до суду з вимогою стягнути заборгованість із заробітної плати.

Але роботодавець фактично поставив питання так: немає документів, які підтверджують виконання роботи та нарахування зарплати, — немає і підстав для її стягнення.

Саме з таким підходом Верховний Суд не погодився.

Що сказав Верховний Суд?

Дистанційна робота — це не припинення трудових відносин.

Якщо роботодавець своїм наказом запровадив дистанційний режим роботи, це не означає, що працівник перестав виконувати трудову функцію або втратив право на оплату праці.

При цьому дистанційна форма роботи сама по собі не зменшує обсяг трудових прав працівника.

Роботодавець повинен організувати дистанційну роботу.

Йдеться не лише про видання наказу.

Роботодавець має забезпечити можливість виконання роботи, визначити порядок взаємодії, комунікації, постановки завдань та контролю за їх виконанням.

Якщо роботодавець стверджує, що працівник фактично не працював, саме ці обставини повинні бути належно підтверджені.

Бездіяльність роботодавця не повинна обертатися втратою трудових прав працівника.

Особливо важливою є позиція ВС щодо кадрових і бухгалтерських документів.

Якщо роботодавець не забезпечив належне ведення документації, це саме по собі не означає, що працівник втрачає право на заробітну плату.

Адже обов'язок організувати працю, вести достовірний облік виконаної роботи та витрат на оплату праці покладається саме на роботодавця.

Це випливає, зокрема, зі статті 141 КЗпП України та статті 30 Закону України «Про оплату праці».

Важливе значення має і поведінка роботодавця протягом усього періоду роботи.

У цій справі після запровадження дистанційної роботи роботодавець протягом тривалого часу не оформлював щодо працівниці дисциплінарних стягнень, не звільняв її за невиконання трудових обов'язків та не припиняв трудові відносини з цієї причини.

Тому суд мав оцінити не окремий документ, якого може не бути, а всю сукупність обставин трудових відносин.

Що це означає для працівника?

Якщо ви працювали дистанційно, а роботодавець потім заявляє:

«Немає табеля»

«Немає бухгалтерських документів»

«Не можемо підтвердити виконання роботи»

«Підприємство фактично не працювало»

— це ще не означає автоматичну втрату права на заробітну плату.

Суд повинен з'ясувати:

чи був наказ про дистанційну роботу;

чи продовжувалися трудові відносини;

які трудові обов'язки мав виконувати працівник;

чи створив роботодавець умови для їх виконання;

які завдання отримував працівник;

чи здійснювалася комунікація між працівником і роботодавцем;
чи були претензії щодо невиконання роботи;
чи застосовувалися дисциплінарні стягнення;
хто відповідав за ведення кадрового та бухгалтерського обліку;
з яких причин відсутні документи щодо роботи та оплати.

Але є важливий нюанс

Ця постанова не означає, що сам факт перебування у трудових відносинах автоматично дає право вимагати зарплату за будь-який період.

Працівнику також необхідно обґрунтувати свої вимоги та надати доступні докази фактичної роботи або інших юридично значущих обставин.

Верховний Суд фактично звернув увагу на інше: роботодавець не може створити ситуацію, коли через неналежне ведення ним документації працівник втрачає можливість довести своє право на оплату праці.

Саме тому справу було направлено на новий розгляд до апеляційного суду.

Практичний висновок для працівників:

Якщо ви претендуєте на стягнення зарплати за дистанційну роботу, зберігайте все, що може підтвердити трудову діяльність:

листування з роботодавцем; електронні листи; поставлені завдання;
підготовлені документи; звіти; робочі файли;
листування з клієнтами або колегами;
документи про результати виконаної роботи;
накази про дистанційну роботу; документи про нарахування зарплати;
банківські виписки;
будь-які інші докази фактичного виконання трудової функції.

І головне:

Відсутність у роботодавця документів — це не автоматичне підтвердження того, що працівник не працював.

Організація трудового процесу та належне ведення кадрового і бухгалтерського обліку — це також відповідальність роботодавця.

Трудовий спір — це завжди не лише про документи. Це про те, хто і які обов'язки мав виконати, хто повинен був організувати процес та хто має нести наслідки неналежного оформлення трудових відносин.

Повітряна тривога на роботі: чи можна працювати без укриття та що зміниться з 4 грудня

З вересня 2026 року діють нові правила роботи підприємств під час повітряних загроз. За яких умов бізнес може працювати під час «жовтого» рівня, коли роботу потрібно зупинити та чи достатньо наказу керівника, якщо на підприємстві немає укриття? У статті пояснюємо вимоги до

безпеки працівників і відвідувачів, розбираємо право працівника відмовитися від небезпечної роботи та наводимо покроковий алгоритм дій до 4 грудня 2026 року

З вересня 2026 року бізнес працює за новими правилами реагування на повітряні загрози. «Жовтий» рівень – дронова небезпека, «червоний» – ракетна, ракетно-дронова або масована дронова загроза. За нових умов підприємства можуть продовжувати роботу під час окремих повітряних тривог, але це не означає, що роботодавець може залишити людей на робочих місцях без належного захисту.

Для бізнесу без укриття передбачили перехідний період – до 4 грудня 2026 року. До цієї дати підприємствам потрібно визначитися, як забезпечити безпеку працівників і відвідувачів. І тут виникають практичні запитання: чи достатньо наказу керівника, чи можна працювати за згодою колективу та чи має право працівник відмовитися від небезпечної роботи, навіть якщо раніше погодився працювати під час тривоги?

Коли бізнес може працювати під час повітряної тривоги

Постанови КМУ від 04.09.2026 №1092 «Деякі питання оптимізації захисту населення та реагування на загрози засобів повітряного нападу» та від 15.09.2026 №1128 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 4 вересня 2026 р. № 1092» визначають умови роботи підприємств під час повітряних загроз.

Продовжувати роботу за «жовтого» рівня можна за умови дотримання встановлених вимог безпеки. Зокрема, на об’єкті має бути захисна споруда, укриття, споруда подвійного призначення або безпечний простір, що відповідає нормативним вимогам. Інформацію про наявність чи відсутність укриття необхідно доводити до відома людей.

Якщо підприємство не має укриття, воно може скористатися перехідним періодом – до 4 грудня 2026 року. Для цього потрібне погодження з трудовим колективом. Самого наказу керівника недостатньо, а єдиної обов’язкової форми такого погодження постанова не встановлює.

Окреме укриття будувати необов’язково: що підійде бізнесу

Щоб продовжувати роботу під час «жовтого» рівня загрози, підприємству не обов’язково зводити окреме укриття. У передбачених законодавством випадках можна облаштувати безпечний простір безпосередньо всередині будівлі.

Але є важливий нюанс: звичайна кімната без вікон або коридор автоматично не стають безпечним простором. Таке місце має відповідати встановленим вимогам до захисту людей. Тому перш ніж визначати

приміщення місцем перебування працівників під час тривоги, роботодавцю потрібно перевірити, чи відповідає воно нормативним критеріям.

Ще одна вимога – інформування людей. На вході до закладу або підприємства потрібно розмістити інформаційну табличку із зазначенням, чи забезпечений об'єкт укриттям або обладнаним безпечним простором.

Отже, бізнесу не обов'язково будувати нову споруду, але просто визначити коридор чи кімнату місцем для перебування під час тривоги недостатньо. Головне – не назва приміщення, а те, чи забезпечує воно передбачений законодавством захист.

Зверніть увагу! Погодження колективу не скасовує обов'язків роботодавця з охорони праці. Потрібно організувати оповіщення, визначити порядок дій персоналу та відвідувачів і завчасно продумати, як люди діятимуть у разі посилення загрози.

Чи може працівник відмовитися працювати

Так, якщо виникла ситуація, небезпечна для його життя чи здоров'я. Стаття 6 Закону України від 14.10.1992 №2694-XII «Про охорону праці» (далі – Закон про охорону праці) надає працівникові право відмовитися від дорученої роботи за таких обставин. Про небезпеку він має негайно повідомити безпосереднього керівника або роботодавця.

Тому підпис під колективним погодженням не означає, що людина відмовилася від права захищати власне життя. Водночас сам факт оголошення «жовтого» рівня не робить будь-яку роботу автоматично незаконною. Значення мають характер роботи, фактичні умови на об'єкті та наявність конкретної небезпеки.

Хто відповідатиме, якщо працівник постраждає

За статтею 13 Закону про охорону праці роботодавець зобов'язаний забезпечувати безпечні умови праці. Дозвіл продовжувати діяльність під час «жовтого» рівня не звільняє його від цього обов'язку.

Якщо працівник травмується внаслідок ворожої атаки, з'ясовуватимуть обставини події та перевірятимуть, чи виконав роботодавець вимоги законодавства. Зокрема, чи мав він право продовжувати роботу, чи було належно організоване оповіщення, чи забезпечили людям доступ до передбачених засобів захисту та чи не вимагали від них працювати попри конкретну небезпеку.

Сам факт поранення внаслідок обстрілу не доводить автоматично вини роботодавця. Але й наказ про продовження роботи або підписаний протокол погодження не гарантує звільнення від відповідальності. Висновки залежатимуть від обставин події та результатів розслідування.

Що робити за «червоного» рівня

За «червоного» рівня, який означає ракетну, ракетно-дронову або масовану дронову загрозу, роботу потрібно зупинити, а людям – перейти в укриття відповідно до встановленого порядку.

Погодження колективу на роботу за «жовтого» рівня не дає права ігнорувати небезпеку за «червоного». Підприємству варто заздалегідь визначити, хто повідомляє про тривогу, як зупиняють робочі процеси, хто інформує відвідувачів і як забезпечують безпечний вихід людей. На виробництві також необхідно передбачити безпечне зупинення обладнання.

Що бізнесу зробити до 4 грудня: покроковий алгоритм

Щоб після завершення перехідного періоду не виникло проблем із роботою під час повітряних тривог, роботодавцю варто діяти послідовно.

Крок 1. Перевірте, чи має підприємство укриття. З'ясуйте, чи є на об'єкті захисна споруда, найпростіше укриття, споруда подвійного призначення або інше передбачене законодавством місце для захисту працівників і відвідувачів.

Крок 2. Якщо укриття немає – визначте можливість облаштування безпечного простору. Залучіть балансоутримувача будівлі, щоб визначити найбільш захищену зону. Самостійно оголосити коридор або кімнату безпечним простором недостатньо: приміщення має відповідати встановленим вимогам.

Крок 3. Організуйте облаштування. Визначте, хто відповідатиме за необхідні роботи, та забезпечте приведення приміщення у відповідність до нормативних вимог. Якщо підприємство орендує приміщення, узгодьте це питання з власником або балансоутримувачем будівлі.

Крок 4. Поінформуйте працівників і відвідувачів. Розмістить передбачену правилами інформаційну табличку на вході до об'єкта або в іншому визначеному місці. Люди мають розуміти, чи є на об'єкті укриття або обладнаний безпечний простір.

Крок 5. Визначте порядок дій під час тривоги. Встановіть, хто повідомляє про небезпеку, як зупиняють робочі процеси, куди прямують працівники й відвідувачі та хто відповідає за організацію переходу до безпечного місця. Окремо передбачте порядок безпечного зупинення обладнання, якщо це необхідно.

Крок 6. Перевірте готовність до 4 грудня. Переконайтеся, що обране рішення відповідає вимогам законодавства, а працівники знають, як діяти. Якщо належного захисту немає, не розраховуйте, що після завершення перехідного періоду продовжувати роботу за «жовтого» рівня можна буде лише на підставі наказу керівника або згоди трудового колективу.

Висновки

Нові правила дозволяють бізнесу продовжувати роботу за «жовтого» рівня повітряної загрози за визначених умов, але не звільняють роботодавця від обов’язку захищати працівників.

За «червоного» рівня роботу необхідно зупинити, а працівники мають перейти в укриття відповідно до встановленого порядку.

Роботодавцям варто до завершення перехідного періоду перевірити наявність укриття, облаштувати безпечний простір за потреби та організувати чіткий порядок дій під час повітряних загроз.

ДО ВІДОМА!!!

Оплата комунальних послуг залишається однією з найважчих статей витрат для багатьох українських родин. Наразі певні категорії громадян мають законне право повністю звільнитися від цих платежів.

Хто може взагалі не платити за комунальні послуги?

Українці, які отримали інвалідність внаслідок війни I, II та III груп, мають право на стовідсоткову знижку на послуги ЖКГ. При цьому щомісячний дохід родини не відіграє жодної ролі – пільгу надають незалежно від статків.

Державна компенсація покриває витрати на: газ і його розподіл;
електроенергію; опалення; гарячу й холодну воду; водовідведення;
вивезення побутових відходів; управління багатоквартирним будинком.

Крім того, передбачена знижка на скраплений газ у балонах, а для будинків без централізованого опалення – на тверде та рідке пічне паливо. Проте повністю покривається лише споживання в межах соціальних нормативів. Для опалення встановлена норма:

21 квадратний метр на пільговика;
та додатково 10,5 квадратного метра на сім’ю;
а для родин лише з непрацездатних осіб діє подвійна норма.

Важливо! Усе спожите понад ці ліміти доведеться оплачувати власним коштом.

Як правильно оформити допомогу та які є альтернативи

Для отримання знижки необхідно звернутися до сервісного центру Пенсійного фонду або подати документи онлайн через вебпортал послуг. Головна умова – дані про пільговика мають бути внесені до відповідного державного реєстру. Водночас громадяни з інвалідністю, яка не пов’язана з бойовими діями, не мають права на таку компенсацію, проте

можуть оформити звичайну житлову субсидію за наявності невисоких доходів.

Чи має право роботодавець в умовах постійних обстрілів та атак вимагати від працівника працювати під час небезпеки?

Роботодавець **не має права** вимагати від працівника виконання роботи, що створює явну небезпеку для його життя чи здоров’я.

Працівник, своєю чергою, **має право відмовитися** від такої роботи у разі виникнення загрози.

Джерело: Держпраці

Чи можуть працівники ТЦК та СП забрати телефон, документи чи особисті речі та застосувати фізичну силу?

Працівникам ТЦК та СП дозволено:
перевіряти військово-облікові документи;
вручати повістки та інші документи у передбаченому законом порядку;
направляти на ВЛК; вести військовий облік.
Працівникам ТЦК та СП заборонено:
застосувати фізичну силу та погрози;
забирати телефон, документи чи особисті речі;
ігнорувати відстрочку чи стан здоров’я;
утримувати вас у приміщенні ТЦК та СП без законних підстав.
Джерело: Омбудсман Дмитро Лубінець

Як можна оформити простій (під час перебування працівників в укритті, під час тривоги). Тобто це проміжки часу впродовж робочого дня (по 40 хвилин, по годині, по 2-3 години)?

Оформлення простою на короткі проміжки часу протягом робочого дня у зв’язку з повітряними тривогами можливе, але сама повітряна тривога не означає автоматичного виникнення простою.

Відповідно до ст. 34 Кодексу законів про працю України (далі – КЗпП), якщо під час повітряної тривоги працівник зобов’язаний перейти до укриття та фактично не має можливості виконувати роботу, а роботодавець не може забезпечити її виконання в інший спосіб, такий час може оформлюватися як простій не з вини працівника.

Для належного оформлення доцільно:

визначити локальним документом порядок дій працівників під час повітряної тривоги;

фіксувати час початку та закінчення періоду, протягом якого робота не виконувалася;

оформлювати простій відповідним розпорядчим документом із зазначенням працівників та тривалості простою;

відображати час простою в табелі кодом «П» (18), а фактично відпрацьований час – «Р» (01).

Час простою не з вини працівника оплачується відповідно до ст. 113 КЗпП – не нижче двох третин тарифної ставки (окладу).

Таким чином, періоди простою через повітряні тривоги можуть обліковуватися за годинами та хвилинами протягом одного робочого дня, якщо фактично були відсутні умови для виконання роботи та цей час належним чином зафіксований і оформлений.

Чи можна укладати трудовий договір із працівником (громадянином України), якщо в нього наявний лише закордонний паспорт?

Так, можна.

Згідно з ч. 2 ст. 24 Кодексу законів про працю при укладенні трудового договору подається: паспорт; або інший документ, що посвідчує особу.

Відповідно до підпункту «б» п. 1 ч. 1 ст. 13 Закону України від 20.11.2012 №5492-VI «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус» паспорт громадянина України для виїзду за кордон належить до документів, які посвідчують особу та підтверджують громадянство України.

Джерело: Держпраці

Працівник уже використав щорічну відпустку, але звільняється раніше завершення робочого року? Коли роботодавець має право утримати кошти за невідпрацьовані дні та в яких випадках такі відрахування не провадяться При звільненні працівника до закінчення робочого року, в рахунок якого він уже одержав відпустку, роботодавець має право провести відрахування із заробітної плати за невідпрацьовані дні відпустки (ст. 127 Кодексу законів про працю).

Відрахування за ці дні не провадяться, якщо працівник звільняється з роботи з підстав:

призов або вступ працівника або роботодавця-фізичної особи на військову службу, направлення на альтернативну (невійськову) службу;

переведення працівника, за його згодою, на інше підприємство, в установу, організацію або перехід на виборну посаду;

відмова працівника від переведення на роботу в іншу місцевість разом з підприємством, установою, організацією, а також відмова від продовження роботи у зв’язку із зміною істотних умов праці;

змін в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідації, реорганізації, банкрутства або перепрофілювання підприємства, установи, організації, скорочення чисельності або штату працівників;

виявленої невідповідності працівника займаній посаді або виконуваній роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров’я, які перешкоджають продовженню даної роботи, а так само в разі відмови у наданні допуску до державної таємниці або скасування допуску до державної таємниці, якщо виконання покладених на нього обов’язків вимагає доступу до державної таємниці;

нез’явлення на роботу протягом більш як чотирьох місяців підряд внаслідок тимчасової непрацездатності, не рахуючи відпустки у зв’язку з вагітністю та пологами, якщо законодавством не встановлений триваліший строк збереження місця роботи (посади) при певному захворюванні. За працівниками, які втратили працездатність у зв’язку з трудовим каліцтвом або професійним захворюванням, місце роботи (посада) зберігається до відновлення працездатності або встановлення інвалідності;

при направленні на навчання;

в зв’язку з переходом на пенсію;

смерть працівника, визнання його судом безвісно відсутнім або оголошення померлим.

Джерело: Держпраці

Закон встановлює мінімальну доплату за кожну годину роботи вночі та захищає працівників, яких не можна залучати до таких змін або можна залучити лише за їхньою згодою.

Основні гарантії, які не можна ігнорувати

Відповідно до ст. 54 Кодексу законів про працю, нічним вважається час з 22:00 до 06:00.

У мирний час кожна година нічної зміни мала б тривати на годину менше за денну без втрати в зарплаті. Але під час воєнного стану, це правило «мінус одна година» тимчасово поставлено на паузу. Зміна триває як зазвичай, проте грошова компенсація нікуди не зникає!

За кожну відпрацьовану годину вночі роботодавець зобов’язаний доплачувати як мінімум 20% годинної ставки або окладу.

Конкретний розмір доплат встановлюється генеральною, галузевою угодами та колективним договором, він може перевищувати 20%. У колективних договорах багатьох підприємств цей відсоток зафіксований на рівні 25%, 35% чи навіть 40%.

Менше ніж 20% роботодавець платити не має права навіть під час війни

Для захисту здоров’я окремих категорій працівників чинне законодавство встановлює суворі обмеження. Закон захищає тих, кому нічні зміни можуть серйозно зашкодити.

Заборонена робота в нічний час:

вагітним жінкам та жінкам, які мають дітей віком до трьох років;

особам, молодшим вісімнадцяти років;

іншим категоріям працівників, передбаченим законодавством.

Тільки за власною добровільною письмовою згодою можуть залучатися до нічних робіт:

особи з інвалідністю за умови, що це не суперечить медичним рекомендаціям;

мами, які мають дітей від 1 до 3 років.

Відмова працівників, які належать до цих категорій, від роботи в нічний час не є порушенням трудової дисципліни, і роботодавець не має права застосовувати до них дисциплінарні стягнення чи звільняти їх за це

Джерело: Держпраці

Втратите виплати, «оберіть свій трудовий стаж»:

ПФУ попереджає про фейк

У Telegram поширюють повідомлення нібито від Пенсійного фонду із закликом «обрати свій трудовий стаж» та погрозами втрати виплат і знижок. ПФУ наголошує: такі повідомлення є маніпуляцією та можуть вести на фішингові ресурси

Пенсійний фонд України не надсилає повідомлень користувачам у месенджерах!

Про це ввечері 06.10.2026 повідомили у ПФУ. Зауважили, що у деяких telegram-пабліках поширюють дезінформацію від імені Пенсійного фонду України про нібито втрату виплат і знижок через ігнорування повідомлень, водночас закликаючи «обрати свій трудовий стаж» і підписатися на начебто офіційний канал.

Будьте уважні, це маніпуляція! Вона спонукає довірливих користувачів перейти за посиланням, яке переводить на підозрілі інформаційні та фішингові ресурси

Щоб не стати жертвами аферистів, у жодному разі не переходьтеза подібними посиланнями. Користуйтесь інформацією лише з перевірених джерел.

Усю достовірну інформацію про пенсії, житлові субсидії та пільги, страхові виплати, соціальні допомоги можна отримувати на офіційних інформаційних каналах Пенсійного фонду України:

Сайт. Telegram. Facebook. X (Twitter). WhatsApp. YouTube. Viber.

Якщо ви стали жертвою кіберзлочину або помітили ознаки шахрайства в інтернеті, подайте електронне звернення до кіберполіції

Джерело: ПФУ

Упорядкувала Тамара Белескова
239-10-53