

Трудове право, право соціального забезпечення

УДК 349.2:331.108.6:347.9

DOI <https://doi.org/10.5281/zenodo.19860561>

Юридичні аспекти компенсацій та відшкодувань у разі незаконного звільнення

Шинкар Тетяна Ігорівна,

доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри соціальних та гуманітарних дисциплін, Приватний вищий навчальний заклад «Європейський університет», м. Київ, Україна,
<https://orcid.org/0000-0002-3252-2167>

Андрушко Ірина Петрівна,

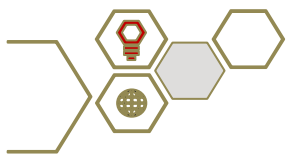
кандидат юридичних наук, доцент кафедри теорії та історії держави і права, Національний університет біоресурсів і природокористування України, м. Київ, Україна, <https://orcid.org/0000-0001-7773-4748>

Омельянчик Сергій Володимирович,

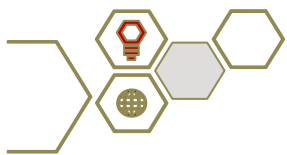
кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри конституційного та адміністративного права, Запорізький національний університет, м. Запоріжжя, Україна, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

Прийнято: 11.04.2026 | Опубліковано: 28.04.2026

Анотація. Актуальність дослідження зумовлена трансформацією трудових правовідносин в Україні в умовах воєнного стану, що супроводжується зростанням кількості конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями, ускладненням підстав припинення трудових відносин та зміною підходів до реалізації права на судовий захист. Особливого



значення набувають питання визначення правових наслідків незаконного звільнення, зокрема в частині компенсаційних виплат, що формуються на перетині матеріального та процесуального права й зазнають впливу як нормативних змін, так і судової практики. Метою дослідження є систематизація підходів до правового регулювання та судового врегулювання спорів, пов'язаних із припиненням трудових відносин, а також формування узагальненого бачення механізмів відшкодування втрат працівника в сучасних умовах. Методологічну основу становлять загальнонаукові та спеціальні методи пізнання, зокрема аналіз і синтез – для дослідження нормативно-правових актів та судових рішень, порівняльно-правовий метод – для виявлення змін у регулюванні відповідних правовідносин, системний підхід – для визначення взаємозв'язку між нормами права та практикою їх застосування, а також метод узагальнення – для формування моделей правозастосування. У результаті дослідження схарактеризовано динаміку трудових спорів та визначено їх структурні особливості, проаналізовано еволюцію нормативного регулювання компенсаційних виплат, а також оцінено результативність судового захисту на рівні касаційної інстанції. Узагальнення судової практики дозволило виокремити типові моделі правозастосування, що відображають сучасні підходи до врегулювання трудових спорів, зокрема пріоритет процедурних гарантій, диференціацію підстав відповідальності роботодавця та розширення меж компенсаційного захисту. Встановлено вплив воєнного стану на трансформацію механізмів відшкодування, що проявляється в зміні підходів до визначення суб'єкта відповідальності та умов виникнення права на компенсацію. Практичне значення результатів дослідження полягає в можливості їх використання при формуванні правових позицій у трудових спорах, підвищенні якості юридичної кваліфікації обставин звільнення, а також у вдосконаленні підходів до застосування компенсаційних механізмів у судовій та правозастосовній практиці.



Ключові слова: трудові правовідносини, судовий захист, середній заробіток, вимушений прогул, моральна шкода, правозастосування.

Legal aspects of compensation and damages in cases of unlawful dismissal

Tetiana Shynkar,

Doctor of Law, Associate Professor, Professor of the Department of Social Sciences and Humanities, Private Higher Education Establishment “European University”, Kyiv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-3252-2167>

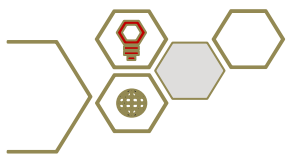
Iryna Andrushko,

PhD in Law, Associate Professor of the Department of Theory and History of State and Law, National University of Life and Environmental Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0001-7773-4748>

Sergiy Omel'yanchyk,

Candidate of Law, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Constitutional and Administrative Law, Zaporizhia National University, Zaporizhia, Ukraine, <https://orcid.org/0000-0002-0982-4853>

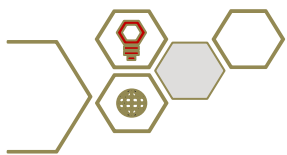
Abstract. The relevance of the study is determined by the transformation of labor relations in Ukraine under martial law, which is accompanied by an increase in conflicts between employees and employers, a complication of the grounds for termination of employment, and evolving approaches to the exercise of the right to judicial protection. Particular importance is attached to the determination of legal consequences of unlawful dismissal, especially in terms of compensation payments formed at the intersection of substantive and procedural law and influenced by both regulatory changes and judicial practice. The purpose of the study is to systematize approaches to legal regulation and judicial resolution of disputes related to the



termination of employment relations, as well as to develop a generalized vision of mechanisms for compensating employee losses under modern conditions. The methodological framework is based on general scientific and special research methods, including analysis and synthesis for examining legal acts and court decisions, the comparative legal method for identifying changes in the regulation of relevant legal relations, a systematic approach for determining the interconnection between legal norms and their practical application, and the method of generalization for constructing models of law enforcement. The study characterizes the dynamics of labor disputes and identifies their structural features, analyzes the evolution of legal regulation of compensation payments, and evaluates the effectiveness of judicial protection at the cassation level. The generalization of judicial practice made it possible to distinguish typical law enforcement models reflecting modern approaches to resolving labor disputes, including the priority of procedural guarantees, differentiation of employer liability grounds, and expansion of the scope of compensatory protection. The impact of martial law on the transformation of compensation mechanisms is revealed through changes in determining the liable party and the conditions under which the right to compensation arises. The practical significance of the study lies in the possibility of using its results in shaping legal positions in labor disputes, improving the quality of legal qualification of dismissal circumstances, and enhancing approaches to the application of compensation mechanisms in judicial and law enforcement practice.

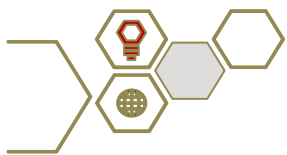
Keywords: labor relations, judicial protection, average earnings, forced absence, moral damages, law enforcement practice.

Постановка проблеми. Поглиблення кризових явищ, релокація підприємств, призупинення діяльності, мобілізаційні процеси та нестабільність ринку праці зумовлюють зростання кількості конфліктних ситуацій між сторонами трудових відносин, серед яких особливе місце займають спори щодо незаконного звільнення. У таких умовах питання

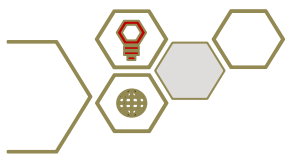


визначення правових наслідків припинення трудових відносин та ефективності механізмів компенсації набувають принципового значення для забезпечення балансу інтересів працівника й роботодавця.

Водночас базовим інструментом регулювання цих відносин є трудовий договір, який визначає права, обов'язки та гарантії сторін, однак у сучасних умовах його зміст і практичне застосування зазнають суттєвої трансформації під впливом цифровізації, поширення дистанційної зайнятості та розвитку гіг-економіки [1, с. 82]. Саме недосконалість або неадаптованість окремих положень трудового договору до нових форм зайнятості здебільшого зумовлює виникнення трудових спорів, зокрема щодо незаконного звільнення, що підтверджується як науковими дослідженнями, так і сучасною судовою практикою. Складність правового регулювання додатково посилюється поєднанням традиційних норм трудового законодавства з новими правовими інструментами, запровадженими в умовах воєнного стану, що призводить до неоднозначності їх застосування на практиці. Водночас поширення практики використання цивільно-правових договорів у сфері трудових відносин нерідко має ознаки прихованого працевлаштування та спрямоване на уникнення гарантій трудового законодавства. При цьому судовою практикою, зокрема практикою Верховного Суду (далі – ВС), сформовано підходи до кваліфікації таких правовідносин на основі принципу пріоритету їх фактичного змісту над формальним оформленням, з урахуванням ознак організаційного та економічного підпорядкування, систематичності виконання трудової функції й відсутності підприємницького ризику [2, с. 39]. Зокрема, виникають ситуації, пов'язані з призупиненням трудових договорів, зміною умов праці, звільненням за обставин, які потребують додаткової правової оцінки, а також визначенням меж відповідальності роботодавця в разі порушення прав працівника. Це ускладнює правову кваліфікацію відповідних відносин і зумовлює необхідність уточнення підходів до застосування компенсаційних механізмів.



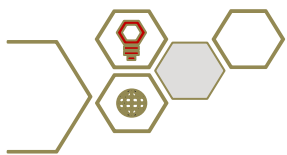
Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасних умовах трансформації трудових правовідносин, посилені війсьними викликами й змінами в правовому регулюванні, питання захисту прав працівників і забезпечення ефективних механізмів компенсації потребують комплексного наукового осмислення. Зокрема, Д. Мульйоні та співавтори (D. Mulyono et al.) обґрунтовують, що чітке розмежування компенсації та відшкодування при достроковому припиненні строкового трудового договору забезпечує правову визначеність і ефективний захист прав працівників [3]. Проблематику відшкодування моральної шкоди в трудових правовідносинах розкриває О. Панченко, акцентуючи на особливостях доказування факту порушення прав працівника та строках звернення до суду [4]. Аналіз судової практики, здійснений С. Сільченком та колегами (S. Silchenko et al.), засвідчує наявність суперечностей у застосуванні норм щодо звільнення за неналежне виконання обов'язків, що ускладнює правозастосування [5]. Особливості компенсаційних механізмів у трудових правовідносинах розглядає С. Цюпа, аналізуючи правову природу виплат за час вимушеного прогулу та їх еволюцію в судовій практиці [6]. Водночас В. Савченко (V. Savchenko), Р. Майданик (R. Maydanyk) обґрунтовують роль конклюдентних дій як форми вираження волі, що має значення для встановлення фактичних трудових відносин і доведення порушень прав працівників [7]. Захист трудових прав працівників при дистанційній зайнятості, компенсації та відшкодування моральної шкоди досліджують О. Аліменко, С. Омелянчик, які акцентують на необхідності адаптації правових механізмів до нових форм організації праці та посилення гарантій працівників [8]. Водночас проблематику гармонізації трудового законодавства України з правом Європейського Союзу вивчають С. Омелянчик, А. Тимченко, С. Писаренко, обґрунтовуючи необхідність імплементації європейських стандартів у сфері праці, зокрема щодо компенсаційних виплат і забезпечення балансу між професійною діяльністю та особистим життям [9]. Міжнародно-правові та європейські стандарти



оплати праці як основу вдосконалення національного законодавства в післявоєнний період аналізують С. Омелянчик, С. Писаренко, І. Пелех [10]. Науковці також розкривають історичні передумови формування трудових прав у Європейському Союзі та обґрунтовують перспективи запозичення відповідного досвіду Україною в контексті євроінтеграційних процесів, що має безпосереднє значення для розвитку сучасних компенсаційних механізмів у трудовому праві [11].

Подальший розвиток євроінтеграційного вектора досліджують І. Павліченко та колеги, підкреслюючи, що гармонізація трудового законодавства України з директивами ЄС сприяє модернізації правової бази та формуванню ефективних механізмів реалізації трудових прав, зокрема у сфері соціального захисту та компенсаційних гарантій [12]. Водночас Н. Малиновська та співавтори акцентують на трансформації стандартів організації праці й зайнятості в умовах воєнного стану, що зумовлює необхідність посилення державного регулювання ринку праці та адаптації трудових механізмів до кризових умов [13]. Крім того, Д. Пляцушок та колеги підкреслюють значення міжнародно-правових актів ООН у формуванні сучасної системи захисту трудових прав, особливо в умовах війни, що актуалізує потребу вдосконалення національного законодавства з урахуванням глобальних стандартів [14].

Водночас у науковій літературі значна увага приділяється вдосконаленню механізмів відповідальності роботодавця. Так, П. Світайло обґрунтовує необхідність запровадження додаткових гарантій, зокрема компенсаційних виплат за рахунок держави у випадку ліквідації підприємства, що спрямовано на посилення захисту прав працівників [15]. В. Россолов визначає, що відшкодування моральної шкоди в трудовому праві є самостійним способом захисту прав працівника та формою відповідальності роботодавця, що забезпечує компенсацію негативних наслідків порушення трудових прав [16]. Комплексне бачення інституту компенсації пропонує

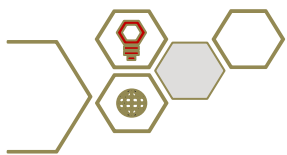


Л. Малюга, доводячи його багатофункціональну природу та здатність виконувати відновлювальну, гарантійну й превентивну функції, забезпечуючи баланс інтересів сторін трудових правовідносин [17].

Узагальнюючи, варто зазначити, що сучасні наукові підходи формують цілісне уявлення про правову природу компенсацій та відшкодувань у трудовому праві, однак залишаються дискусійними питання щодо їх правової кваліфікації, меж відповідальності роботодавця та адаптації компенсаційних механізмів до умов воєнного стану та євроінтеграційних процесів.

Отже, сучасні наукові підходи формують цілісне уявлення про механізми захисту та компенсації в трудових правовідносинах, однак потребують подальшого розвитку в частині вдосконалення доказових інструментів, процесуальних механізмів і гармонізації національного законодавства з міжнародними стандартами.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Попри сформовану теоретичну та прикладну базу досліджень у сфері трудових правовідносин і компенсаційних механізмів, низка важливих аспектів залишається недостатньо опрацьованою та потребує подальшого наукового осмислення. Насамперед відсутня узгоджена систематизація підходів до визначення правової природи компенсаційних виплат у разі незаконного звільнення, що зумовлює різне трактування їх як відновлювальної, санкційної чи змішаної категорії в судовій практиці. Нерозв'язаним залишається питання чіткого розмежування процедурних і матеріально-правових підстав для визнання звільнення незаконним, що призводить до неоднорідності правозастосування та різного обсягу компенсаційних наслідків. Окремої уваги потребує проблема формування єдиних підходів до доказування в спорах щодо компенсації, зокрема в частині використання бухгалтерських даних, визначення розміру моральної шкоди та обґрунтування періоду вимушеного прогулу. Причини збереження зазначених прогалин пов'язані з динамічністю нормативно-правових змін, фрагментарністю досліджень, орієнтованих

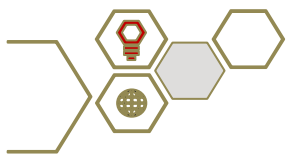


переважно на окремі аспекти проблеми, а також відсутністю комплексного підходу до поєднання теоретичних положень і практики їх реалізації. Водночас саме ці аспекти мають визначальне значення для формування ефективного механізму захисту прав працівників, забезпечення правової визначеності та підвищення передбачуваності судових рішень. З огляду на це, наше дослідження спрямоване на систематизацію підходів до компенсацій у трудових правовідносинах, виокремлення моделей правозастосування на основі судової практики, а також уточнення критеріїв їх застосування з урахуванням сучасних викликів, що дозволить підвищити узгодженість правозастосування та ефективність реалізації компенсаційних механізмів.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою статті є аналіз динаміки трудових спорів, дослідження нормативно-правового регулювання компенсацій та відшкодувань у разі незаконного звільнення, а також узагальнення судової практики з метою виокремлення типових моделей правозастосування та визначення їх практичного значення.

Виклад основного матеріалу дослідження. В умовах воєнного стану трудові правовідносини в Україні зазнали суттєвої трансформації, що безпосередньо вплинуло на характер і масштаб трудових спорів. Практика останніх років свідчить про зростання кількості конфліктних ситуацій між працівниками та роботодавцями, зумовлених як об'єктивними обставинами (релокація підприємств, призупинення діяльності, мобілізація персоналу), так і недотриманням гарантій трудового законодавства. Найбільш поширеними є спори щодо незаконного звільнення, невиплати заробітної плати, порушення процедур скорочення та односторонньої зміни істотних умов праці [18].

Особливістю сучасного етапу є поєднання класичних трудових спорів із новими юридичними проблемами, що виникають у зв'язку з воєнними реаліями. Зокрема, це спори щодо правомірності призупинення трудових договорів, звільнення у зв'язку з відсутністю працівника під час бойових дій, а також конфлікти, пов'язані з евакуацією чи неможливістю виконання



трудових функцій. Нерідко роботодавці використовують воєнний стан як підставу для спрощеного припинення трудових відносин, що призводить до порушення балансу інтересів сторін і подальшого судового оскарження. Також спостерігається ускладнення доказової бази в таких спорах, оскільки частина трудових документів може бути втрачена або недоступна, а фактичні обставини трудових відносин – складними для підтвердження. Це формує додаткове навантаження на судову систему та зумовлює неоднорідність судової практики. У таких умовах саме динаміка трудових спорів, зокрема справ щодо незаконного звільнення, є важливим індикатором стану трудових правовідносин та ефективності правового захисту працівників. Відповідно, доцільним є аналіз змін у кількісних та структурних показниках трудових спорів (рис. 1).

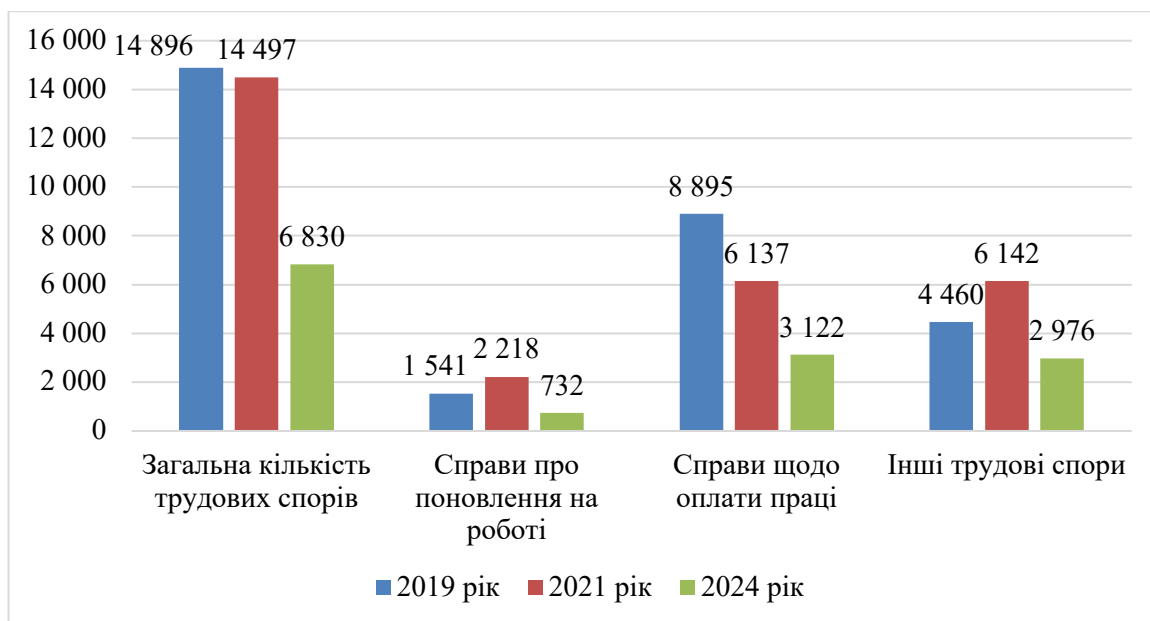
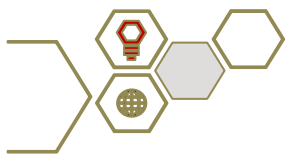


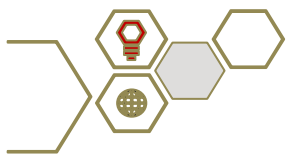
Рис. 1. Динаміка трудових спорів та справ щодо незаконного звільнення
Джерело: побудовано за [19]

Наведені дані свідчать про суттєве скорочення загальної кількості трудових спорів: з 14 896 справ у 2019 році до 6 830 у 2024 році (зменшення більш ніж на 50 %). Аналогічна тенденція простежується щодо спорів з оплати праці (з 8 895 до 3 122 справ) та інших трудових спорів (з 4 460 до 2 976 справ), що може бути пов'язано з обмеженим доступом до правосуддя, міграційними



процесами та трансформацією ринку праці в умовах воєнного стану. Кількість справ про поновлення на роботі, хоча й зменшилася з 2 218 у 2021 році до 732 у 2024 році, демонструє стабільну частку у структурі трудових спорів, що підтверджує їх важливу роль у судовій практиці. Саме ця категорія справ безпосередньо пов'язана з вимогами про компенсацію, зокрема виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу та відшкодування моральної шкоди. Таким чином, навіть за умови загального зниження кількості трудових спорів, значущість спорів щодо незаконного звільнення не зменшується, що зумовлює необхідність системного аналізу правового механізму компенсацій та відшкодувань.

Нормативно-правове регулювання відповідних правовідносин має комплексний характер і формується на перетині трудового, соціального та процесуального права. Базовим актом є Кодекс законів про працю України (далі – КЗпП України) [20], який визначає основні гарантії захисту працівника в разі незаконного звільнення, зокрема поновлення на роботі та обов'язок роботодавця здійснити виплату середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Положення ст. 117 КЗпП України встановлюють відповідальність роботодавця за порушення строків проведення остаточного розрахунку при звільненні, що в правозастосовній практиці трансформується в додаткові компенсаційні вимоги. Розширення змісту компенсаційного механізму забезпечується ст. 237-1 КЗпП України, яка передбачає можливість відшкодування моральної шкоди як наслідку незаконних дій роботодавця. Трансформація трудових правовідносин в умовах воєнного стану зумовила розвиток спеціального правового регулювання, закріпленого в Законі України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» [21]. Запроваджені цим актом інструменти, зокрема призупинення дії трудового договору, зміна порядку припинення трудових відносин та розширення дискреції роботодавця, істотно вплинули на підстави виникнення трудових спорів і, відповідно, на структуру компенсаційних вимог працівників.

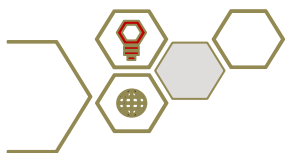


Подальший розвиток правового регулювання відбувся внаслідок прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо оптимізації трудових відносин» від 01.07.2022 р. [22] та Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність» від 19.07.2022 р. [23], якими запроваджено нові підходи до припинення трудових відносин. Зокрема, у статті 49-8 КЗпП України закріплено спеціальний механізм компенсаційних виплат працівникові в разі розірвання трудового договору з ініціативи роботодавця в умовах спрощеного режиму регулювання трудових відносин, що передбачає обов'язкову виплату компенсації залежно від тривалості роботи працівника, тим самим формуючи нову модель гарантій при звільненні.

Важливим елементом розвитку компенсаційних механізмів стало також прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника» від 03.12.2025 р. [24], яким встановлено, що період вимушеного прогулу, спричинений незаконним звільненням, підлягає зарахуванню до страхового стажу працівника. Такий підхід свідчить про посилення соціальної функції трудового права та розширення змісту компенсаційних гарантій, що виходять за межі суто грошового відшкодування.

Окрему роль у формуванні сучасної правозастосовної практики відіграє Рішення Конституційного Суду України від 11.12.2025 № 1-р/2025 [25], яким уточнено конституційно-правові підходи до визначення строків звернення працівників до суду з вимогами про стягнення належних виплат. Зазначене рішення не лише посилило гарантії судового захисту працівників, а й вплинуло на ефективність реалізації права на компенсацію, сформувавши нові орієнтири для судової практики у справах щодо незаконного звільнення.

Окрему роль у формуванні сучасної правозастосовної практики відіграє



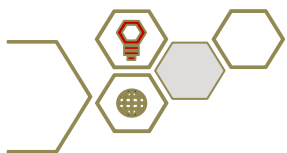
Рішення Конституційного Суду України від 11.12.2025 № 1-р/2025 [22], яким уточнено конституційно-правові підходи до визначення строків звернення працівників до суду з вимогами про стягнення належних виплат. Зазначене рішення впливає на ефективність реалізації права на компенсацію та формує нові орієнтири для судової практики.

Сукупність наведених нормативно-правових актів свідчить про еволюційний характер регулювання компенсацій при незаконному звільненні, що поєднує класичні трудові гарантії з новими правовими механізмами, сформованими під впливом воєнного стану (табл. 1).

Таблиця 1

Еволюція нормативного регулювання компенсацій при незаконному звільненні

Період	Норма	Сутність регулювання	Вплив на компенсації
До 2022 р.	ст. 117 КЗпП України	Відсутність обмеження строку відповідальності за затримку розрахунку	Формування необмеженого обсягу компенсаційних виплат
3 липня 2022 р.	ст. 117 КЗпП України (нова редакція)	Встановлення обмеження відповідальності строком до 6 місяців	Зменшення обсягу компенсацій та обмеження фінансової відповідальності роботодавця
3 липня 2022 р.	ст. 233 КЗпП України	Встановлення тримісячного строку звернення до суду	Звуження доступу працівників до судового захисту
2025 р.	Рішення КСУ № 1-р/2025	Визнання неконституційним обмеження строків звернення	Відновлення можливості реалізації права на компенсацію
2022–2026 рр.	Закон України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного	Запровадження інституту призупинення трудового договору та спеціальних режимів	Формування нових підстав виникнення трудових спорів і компенсаційних вимог



Період	Норма	Сутність регулювання	Вплив на компенсації
	стану»	праці	
Постійно	ст. 235 КЗпП України	Виплата середнього заробітку за час вимушеного прогулу	Базовий механізм компенсації при незаконному звільненні
Постійно	ст. 237-1 КЗпП України	Відшкодування моральної шкоди	Розширення компенсації шляхом урахування немайнових вимог

Джерело: побудовано авторами за [20; 21; 25]

Нормативна еволюція свідчить про наявність суперечливих тенденцій у правовому регулюванні. З одного боку, зміни до статті 117 та 233 КЗпП України у 2022 році спрямовані на обмеження відповідальності роботодавця та звуження процесуальних можливостей працівника, що призвело до зменшення потенційного обсягу компенсацій. З іншого боку, рішення Конституційного Суду України від 11.12.2025 № 1-р/2025 фактично відновило баланс інтересів сторін, розширивши доступ до судового захисту та можливість реалізації права на компенсацію.

Зазначені зміни нормативного середовища безпосередньо впливають на ефективність судового захисту прав працівників, що особливо проявляється на рівні касаційної інстанції. Саме практика ВС формує остаточні правові підходи до застосування норм щодо компенсацій при незаконному звільненні, визначає межі відповідальності роботодавця та уточнює критерії оцінки правомірності звільнення. Аналіз результативності розгляду трудових спорів у касаційній інстанції дозволяє оцінити не лише рівень захисту прав працівників, але й ступінь узгодженості судової практики в умовах змінного нормативного регулювання (рис. 2).

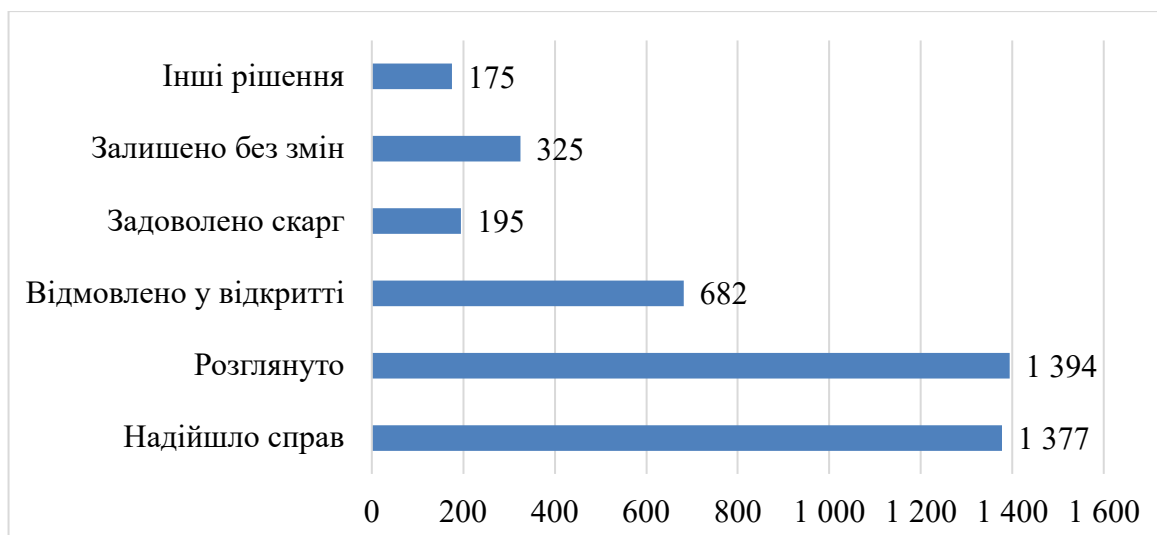
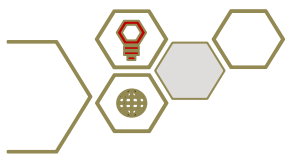
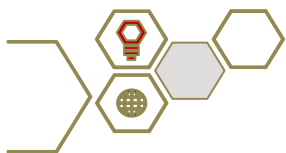


Рис. 2. Результативність розгляду трудових спорів у касаційній інстанції
Джерело: побудовано авторами за [19]

Аналіз результативності розгляду трудових спорів у касаційній інстанції свідчить про обмежений рівень задоволення касаційних скарг: із 1 394 розглянутих справ задоволено лише 195, що становить близько 14 %. Водночас значна частина заяв – 682 справи – не була прийнята до розгляду, що вказує на високий рівень процесуального фільтрування касаційною інстанцією. Крім того, у 325 випадках рішення судів попередніх інстанцій залишено без змін, що підтверджує сталість сформованих підходів до врегулювання трудових спорів. Такі показники свідчать про стабільність правових позицій ВС, а також про те, що касаційна інстанція виконує переважно функцію забезпечення єдності судової практики, а не повторного розгляду справ по суті. У цьому контексті особливого значення набуває правильна правова кваліфікація обставин спору та належне застосування норм матеріального й процесуального права судами першої та апеляційної інстанцій, оскільки саме на цих стадіях формується основа для подальшого врегулювання питання про компенсації.

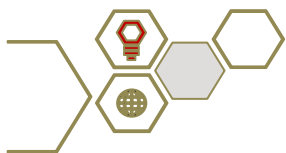
Сформована практика ВС у справах про незаконне звільнення відображає сучасні підходи до визначення підстав та обсягу компенсаційних виплат, а також демонструє тенденції до уніфікації правозастосування (табл. 2).



Таблиця 2

Огляд судової практики щодо компенсацій та відшкодувань у разі
незаконного звільнення у 2025–2026 рр.

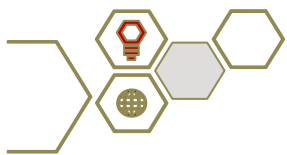
Судове рішення	Сутність спору	Правова позиція суду	Значення для компенсацій
ВС, 30.07.2025, № 761/40406/23	Повторне звільнення після поновлення	Поновлення анулює попередні дії роботодавця; повторне звільнення можливе лише з дотриманням повної процедури	Формує обов’язковість повторного дотримання гарантій; підстава для компенсації
ВС, 08.08.2025, № 201/4727/24	Звільнення за прогул після відпустки за кордоном	Після 90 днів відпустки працівник зобов’язаний повернутись або довести поважні причини	Обмежує випадки незаконного звільнення; відсутність компенсації
ВС, 12.03.2025, № 466/2799/22	Звільнення за грубе порушення	Оцінка “грубості” належить суду, а не роботодавцю	Визначає межі правомірного звільнення; впливає на право на компенсацію
ВС, 29.01.2025, № 947/7799/23	Звільнення за угодою сторін	Домовленість може бути анульована лише за згодою обох сторін	Виключає можливість компенсації при добровільному звільненні
ВС, 15.10.2025, № 757/26553/21-ц	Звільнення за результатами випробування	Підстава – лише невідповідність посаді, а не дисциплінарні порушення	Запобігає зловживанню; підстава для визнання звільнення незаконним
ВС, 30.07.2025, № 185/14111/23	Стягнення середнього заробітку	Середній заробіток за прогул – це зарплата, а не санкція; не обмежується 6 місяцями	Основна позиція: компенсація повністю за весь період
ВП ВС, 08.10.2025,	Затримка розрахунку при	Суд може визначати розмір компенсації в	Встановлює дискрецію суду



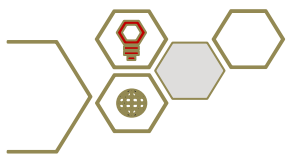
Судове рішення	Сутність спору	Правова позиція суду	Значення для компенсацій
№ 489/6074/23	звільненні	межах 6 місяців	
ВП ВС, 12.11.2025, № 306/2708/23	Триваючі порушення виплат	Застосовується нова редакція ст.117 КЗпП (обмеження 6 міс.)	Формує підхід до перехідних правовідносин
КСУ, 11.12.2025, № 1-р/2025	Строк звернення до суду	Визнано неконституційним обмеження 3 місяці	Розширює можливість отримання компенсацій
ВС, 25.02.2026, № 521/2967/23	Звільнення при призупиненні договору	Якщо призупинення законне – компенсація не стягується	Новий підхід у воєнних умовах
ВС, 05.05.2025, № 758/4178/22	Призупинення трудового договору	Якщо призупинення незаконне – застосовується аналогія зі ст.235 КЗпП	Розширює підстави компенсації
ВС, 08.01.2025, № 755/13814/21	Відповідальність директора	Посадова особа несе повну матеріальну відповідальність	Формує персоніфікацію відповідальності
ВС, 17.01.2025, № 522/2588/23	Звільнення під час лікарняного	Дата звільнення переноситься; компенсація не нараховується	Обмежує підстави компенсації
ВС, 14.08.2025, № 760/34080/21	Звільнення через порушення роботодавця	Потрібно довести порушення на момент подання заяви	Визначає доказову базу
ВС, 20.09.2023, № 757/8304/22	Моральна шкода при звільненні	Не поглинається поновленням; має самостійне значення	Розширює склад компенсацій

Джерело: побудовано авторами за [18; 26; 27]

Наведені дані свідчать, що насамперед простежується пріоритет процедурної правомірності звільнення над формальними підставами, що підтверджується позиціями ВС у справах щодо повторного звільнення після



поновлення (№ 761/40406/23), звільнення за результатами випробування (№ 757/26553/21-ц) та звільнення за грубе порушення (№ 466/2799/22). У цих рішеннях суд фактично виходить із того, що навіть за наявності формальної підстави звільнення порушення процедури тягне визнання його незаконним, що автоматично активує компенсаційні механізми. Водночас судова практика демонструє диференційований підхід до визначення підстав для компенсації, зокрема у справах, де відсутні ознаки протиправності дій роботодавця. Так, у випадках звільнення за угодою сторін (№ 947/7799/23) або правомірного призупинення трудового договору (№ 521/2967/23) суди відмовляють у задоволенні вимог про компенсацію, що свідчить про чітке розмежування сфер відповідальності. Окрему групу становлять рішення, що формують підходи до визначення обсягу компенсаційних виплат. Важливе значення має правова позиція ВС (№ 185/14111/23), відповідно до якої середній заробіток за час вимушеного прогулу розглядається як форма відшкодування втраченої заробітної плати, а не санкція, що унеможливорює його обмеження шестимісячним строком. Натомість у справах щодо затримки розрахунку при звільненні (№ 489/6074/23; № 306/2708/23) простежується інший підхід – допущення судової дискреції в межах встановленого обмеження, що відображає баланс між інтересами працівника й роботодавця. Суттєвим є також формування практики щодо немайнових аспектів компенсації, зокрема визнання самотійного характеру моральної шкоди (№ 757/8304/22), що не поглинається фактом поновлення на роботі. Це свідчить про розширення змісту компенсаційного механізму за межі виключно матеріальних втрат. Особливого значення набуває вплив воєнного стану на судову практику. Рішення, пов'язані з призупиненням трудового договору (№ 758/4178/22; № 521/2967/23), демонструють формування нових правових підходів, у межах яких компенсація залежить від оцінки правомірності дій роботодавця в умовах об'єктивних обмежень. Паралельно простежується тенденція до персоніфікації відповідальності, зокрема у справах щодо відповідальності



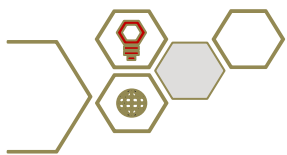
керівника (№ 755/13814/21), що розширює суб'єктний склад компенсаційних зобов'язань.

Аналіз практики ВС та Конституційного Суду України за 2025–2026 роки підтверджує формування комплексного підходу до врегулювання спорів, пов'язаних із незаконним звільненням працівників, у межах якого визначальним стає не лише формальне дотримання норм права, а й забезпечення балансу інтересів сторін трудових правовідносин. У цьому контексті простежується посилення ролі середнього заробітку як базової форми компенсації втраченої заробітної плати, а також розширення підстав для відшкодування моральної шкоди як самостійного елементу захисту. Водночас вплив воєнного стану зумовлює появу нових правових конструкцій, пов'язаних із призупиненням трудових договорів, зміною суб'єктного складу відповідальності та особливостями встановлення підстав для виникнення права на компенсацію, що об'єктивно потребує їх узагальнення у вигляді типових моделей правозастосування (табл. 3).

Таблиця 3

Узагальнення судової практики щодо застосування компенсацій при
незаконному звільненні (моделі правозастосування)

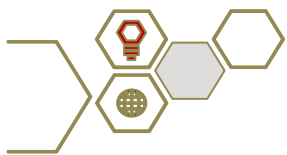
Модель правозастосування	Сутність підходу суду	Типова правова позиція ВС	Наслідок для компенсації
Автоматична компенсаційна модель	Незаконність звільнення автоматично зумовлює виплату середнього заробітку	Порушення процедури, безумовне поновлення, виплати	Повна компенсація за весь період
Процедурно-домінантна модель	Вирішальним є не підстава, а дотримання процедури	Непропонування вакансій, порушення строків; незаконність	Гарантоване право на компенсацію
Матеріально-правова модель відмови	Якщо підстава звільнення доведена – компенсація не	Проголосовано, невідповідність, порушення	Відсутність компенсації



Модель правозастосування	Сутність підходу суду	Типова правова позиція ВС	Наслідок для компенсації
	застосовується	обов'язків	
Компенсаційно-відновлювальна модель	Середній заробіток як форма відновлення зарплати, а не санкція	Виплата за весь період вимушеного прогулу	Максимальний обсяг компенсації
Обмежувально-санкційна модель	Виплати за затримку розрахунку мають обмеження	6-місячний ліміт (ст. 117 КЗпП)	Часткова компенсація
Дискреційна модель суду	Суд визначає розмір виплат залежно від обставин	Принцип співмірності компенсації	Індивідуалізація виплат
Воєнно-адаптивна модель	Вплив воєнного стану змінює суб'єкта та умови компенсації	Призупинення договору, неможливість роботи	Модифікація або відсутність компенсації
Суб'єктно-персоніфікована модель	Відповідальність може покладатися на посадову особу	Відшкодування шкоди директором	Перерозподіл фінансового навантаження
Кумулятивна модель компенсацій	Можливе поєднання різних видів компенсацій	Зарплата, моральна шкода	Розширення захисту працівника
Виключна (обмежувальна) модель	Наявність спеціальних умов виключає компенсацію	Законне призупинення договору	Відсутність виплат

Джерело: побудовано авторами

Практичне значення запропонованої систематизації полягає в можливості її використання як аналітичного інструменту для прогнозування результатів розгляду трудових спорів, підвищення якості правової кваліфікації дій сторін та формування ефективної правової позиції у справах щодо незаконного звільнення. Узагальнені моделі можуть бути застосовані як у судовій практиці, так і в діяльності адвокатів, юрисконсультів та роботодавців з метою мінімізації правових ризиків, а також у процесі вдосконалення

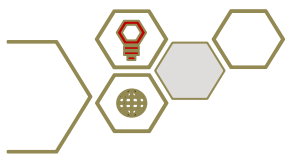


нормативно-правового регулювання у сфері трудових відносин.

Висновки. Узагальнення результатів дослідження свідчить про трансформацію підходів до врегулювання трудових спорів щодо незаконного звільнення в умовах поєднання класичних норм трудового права та адаптаційних механізмів воєнного часу. Зменшення загальної кількості трудових спорів супроводжується збереженням значущості справ про поновлення на роботі, що визначає їх важливу роль у формуванні практики компенсаційних виплат. Нормативно-правове регулювання характеризується суперечливою динамікою, у межах якої одночасно відбувається обмеження відповідальності роботодавця та розширення гарантій судового захисту працівників, що зумовлює посилення ролі судової практики як механізму балансування інтересів сторін.

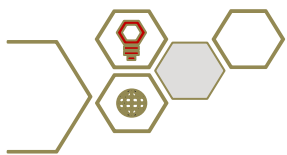
Аналіз практики Верховного Суду та Конституційного Суду України демонструє пріоритет процедурних гарантій над формальними підставами звільнення, а також орієнтацію на відновлення порушеного права через механізм компенсації, насамперед у формі середнього заробітку за час вимушеного прогулу. Водночас простежується диференціація підходів до визначення підстав і обсягу компенсацій, зокрема застосування обмежувальних, дискреційних та воєнно-адаптивних моделей, що відображають складність сучасних трудових правовідносин. Систематизація моделей правозастосування дозволяє окреслити логіку судових рішень та підвищити передбачуваність результатів розгляду відповідних спорів. Практичне значення дослідження полягає в можливості використання запропонованих підходів для формування правової позиції у трудових спорах, удосконалення кадрової політики роботодавців та підвищення ефективності захисту прав працівників.

Перспективи подальших досліджень пов'язані з поглибленим аналізом впливу воєнного стану на трансформацію трудових правовідносин та розвиток компенсаційних механізмів у післявоєнний період.

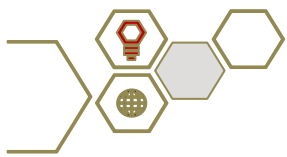


Список використаних джерел

1. Золотухіна Л. А. Забезпечення інтересів працівників за допомогою трудових договорів у сучасних умовах. *Науковий вісник Дніпровського державного університету внутрішніх справ*. 2025. № 1. С. 77–84. DOI: <https://doi.org/10.32782/2078-3566-2025-1-11>
2. Єфремова І. І., Аргат Я. П., Ломакіна І. Ю., Настіна О. І. Правовий аналіз цивільно-правового договору у трудових відносинах: історичні передумови та сучасна практика для використання в роботі юридичних клінік. *Нове українське право*. 2025. № 6. С. 32–39. DOI: <https://doi.org/10.51989/NUL.2025.6.4>
3. Mulyono D., Budiono A., Santoso B. Provision of Compensation and Damages for Termination of a Fixed-Term Employment Agreement Before the End of the Term With Legal Certainty. *PATTIMURA Legal Journal*. 2025. Vol. 4, № 2. P. 213–233. DOI: <https://doi.org/10.47268/pela.v4i2.20117>
4. Панченко О. І. Відшкодування моральної шкоди працівнику, заподіяної внаслідок незаконного звільнення. *ScienceRise: Juridical Science*. 2023. № 2(24). С. 17–24. DOI: <https://doi.org/10.15587/2523-4153.2023.283419>
5. Silchenko S., Sereda O., Kravtsov D., Zinovatna I., Krasiuk T. Compliance by employers with the Labor Code of Ukraine: On the issue of dismissal for improper performance of work. *Social and Legal Studios*. 2023. Vol. 6, № 4. P. 217–225. DOI: <https://doi.org/10.32518/sals4.2023.217>
6. Цюпа С. В. Компенсація за час вимушеного прогулу: еволюція судової практики та нові підходи у реформованому трудовому законодавстві. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2026. Т. 5, № 93. С. 503–508. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2026.93.5.66>
7. Savchenko V., Maydanyk R. Contracts Implied-in-Fact Like a Form of Will Expression. *Access to Justice in Eastern Europe*. 2024. Vol. 7, № 2. P. 283–300. DOI: <https://doi.org/10.33327/AJEE18-7.2-a000212>



8. Аліменко О. Р., Омелянчик С. В. Правові механізми захисту трудових прав працівників при дистанційній зайнятості. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 10. URL: <https://doi.org/10.5281/zenodo.15212031>
9. Омелянчик С. В., Тимченко А. М., Писаренко С. Ю. Гармонізація активів ЄС у сфері праці та трудового законодавства України *Національні інтереси України*. 2025. № 7. С. 399–414. DOI: [https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7\(12\)-399-414](https://doi.org/10.52058/3041-1793-2025-7(12)-399-414)
10. Омелянчик С. В., Писаренко С. Ю., Пелех І. В. Міжнародно-правові та європейські стандарти у сфері оплати праці: вдосконалення національного законодавства в контексті післявоєнного відновлення. *Український політико-правовий дискурс*. 2025. № 15. С. 171–176. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.17181178>
11. Пелех І. В., Омелянчик С. В. Історія розвитку трудових прав в Європейському Союзі та перспективи запозичення досвіду для України в світлі євроінтеграції. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: право, публічне управління та адміністрування*. 2026. № 19. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5746-2026-19-01-08>
12. Павліченко І. М., Мотрич М. М., Остапенко О. Є. Адаптація трудового законодавства України до стандартів ЄС в умовах повоєнної реконструкції. *Український політико-правовий дискурс*. 2026. № 20. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.18538243>
13. Малиновська Н. Л., Штиршов О. М., Коссе А. Є. Стандарти з організації праці та зайнятості населення в умовах воєнного стану. *Інвестиції: практика та досвід*. 2024. № 5. С. 181–187. DOI: <https://doi.org/10.32702/2306-6814.2024.5.181>.
14. Пляцушок Д. Р., Крив'як І. Б., Олексів О. П. Особливості застосування міжнародно-правових актів ООН про працю в законодавстві України. *Наукові записки Львівського університету бізнесу та права*. 2025.



№ 44. С. 525–529. URL: <https://nzlubb.org.ua/index.php/journal/article/view/1652> (дата звернення: 09.02.2026).

15. Світайло П. Ю. Актуальні питання відповідальності роботодавця за незаконне звільнення працівника в умовах пандемії коронавірусу SARS-CoV-2. *Правова держава*. 2020. № 40. С. 124–132. DOI: <https://doi.org/10.18524/2411-2054.2020.40.217602>.

16. Россолов В. В. Відшкодування моральної шкоди у трудовому праві – важлива гарантія захисту прав працівників. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Право*. 2024. Вип. 83, ч. 2. С. 29–33. DOI: <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.83.2.4>.

17. Малюга Л. Ю. Особливості інституту компенсації в трудовому праві України. *Аналітично-порівняльне правознавство*. 2025. Т. 1, № 5. С. 439–444. DOI: <https://doi.org/10.24144/2788-6018.2025.05.1.71>.

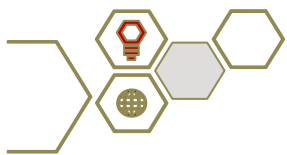
18. Шипович В. Трудові спори під час війни: актуальна практика та позиції Верховного Суду. Верховний Суд. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/prezentacii_2025/trydovi_sporu.pdf (дата звернення: 09.02.2026).

19. Звіт про здійснення правосуддя Верховним Судом за 2025 рік. URL: https://court.gov.ua/storage/portal/supreme/rizne/1_Zvit_1_VS_2025.pdf (дата звернення: 09.02.2026).

20. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08> (дата звернення: 09.02.2026).

21. 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> (дата звернення: 09.02.2026).

22. 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> (дата звернення: 09.02.2026).



23. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо спрощення регулювання трудових відносин у сфері малого і середнього підприємництва та зменшення адміністративного навантаження на підприємницьку діяльність : Закон України від 19.07.2022 № 2434-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2434-20> (дата звернення: 09.02.2026).

24. Про внесення змін до деяких законів України щодо зарахування до страхового стажу періоду незаконного звільнення працівника : Закон України від 03.12.2025 № 4697-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4697-20> (дата звернення: 09.02.2026).

25. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним поданням Верховного Суду щодо відповідності Конституції України (конституційності) частини першої статті 233 Кодексу законів про працю України (справа щодо строків звернення працівника до суду про стягнення заробітної плати та інших належних працівникові виплат) : Рішення від 11.12.2025 № 1-п/2025. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/va01p710-25#Text> (дата звернення: 09.02.2026).

26. Цветкова К. Звільнення працівників: топ-9 важливих судових рішень 2025 року. URL: <https://golaw.ua/ua/insights/publication/zvilnennya-pracivnikov-top-9-vazhlivih-sudovih-rishen-2025-roku/> (дата звернення: 09.02.2026).

27. Трудові спори в практиці Верховного Суду – 2025. URL: <https://profprensa.com/blogs/trudovi-spori-v-praktitsi-verkhovnogo-sudu-2025> (дата звернення: 09.02.2026).